



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL Y RIESGOS
PSICOSOCIALES EN PERSONAL PNP DE LA UNIDAD DE
TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL DE LA DIVISIÓN
POLICIAL JULIACA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. NELLY CAHUAPAZA PORTILLO

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ ZELADA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A nuestro Señor, por guiarme en el logro de mis objetivos y mantenerme con salud.

A mi padre y madre, por ser el cimiento en mi formación profesional.

Con todo mi amor a mis hijos, quienes me han apoyado en todo momento soportando mi ausencia, por los estudios, y pudiendo así, llegar a donde estoy.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme iluminado y permitido seguir adelante, con sabiduría, paciencia, y hacer realidad una de mis aspiraciones de ser una psicóloga de éxito.

A los asesores de la Universidad Privada Telesup.

Al Dr. Irineo Eugenio Cruz Zelada por ser parte fundamental de culminación de la tesis, y por haberme brindado sus conocimientos con sus experiencias y sapiencias

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo establecer la relación “Engagement organizacional y riesgos psicosociales en personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca, 2021”. El método fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 97 policías de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP Juliaca. La técnica de recolección de datos utilizado fue una encuesta con su respectivo instrumento de cuestionario. Los resultados evidenciaron una correlación de rho de Spearman, positiva moderada de $\rho = 0.425$, entre el engagement organizacional y los riesgos psicosociales, del mismo modo, el 52% obtuvieron un nivel promedio debido a que hallan un sentido de conexión energética y afectiva con sus labores diarias, en cambio el 59% confirmó que las condiciones laborales son regularmente adecuadas para poder desempeñar sus capacidades laborales. En conclusión: existe una correlación entre las dos variables planteadas. También se pudo conocer en el objetivo específico 1 una correlación positiva baja de $\rho = 0.298$, entre el vigor y los riesgos psicosociales, también con respecto al objetivo específico 2 una correlación positiva baja de $\rho = 0.283$, entre la dedicación y los riesgos psicosociales, y por último en el objetivo específico 3 se evidenció una correlación positiva moderada de $\rho = 0.420$, entre la absorción y los riesgos psicosociales en la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la división policial Juliaca.

Palabra clave: engagement organizacional, riesgos psicosociales y personal de la PNP.

ABSTRACT

The present work aimed to establish the relationship "Organizational engagement and psychosocial risks in PNP personnel of the traffic and road safety unit of the Juliaca police division, 2021". The method was quantitative, descriptive correlational, non-experimental design of cross-section. The population was made up of 97 policemen from the PNP Juliaca traffic and road safety unit. The data collection techniques used was a survey with its respective questionnaire instrument. The results showed a correlation of Spearman's Rho, positive of $Rho = 0.425$, between organizational engagement and psychosocial risks, in the same way, 52% obtained an average level because they find a sense of energetic and affective connection with their work. On the other hand, 59% confirmed that working conditions are regularly adequate to be able to carry out their work skills. In conclusion: there is a correlation between the two variables raised. It was also possible to know in specific objective 1 a low positive correlation of $Rho = 0.298$, between vigor and psychosocial risks, also with respect to specific objective 2 a low positive correlation of $Rho = 0.283$, between dedication and psychosocial risks, Finally, in specific objective 3, a moderate positive correlation of $Rho = 0.420$ was evidenced between absorption and psychosocial risks in the PNP traffic and road safety unit of the Juliaca Police Division.

Keyword: Organizational engagement. Psychosocial risks. PNP staff.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio.....	19
1.3.1. Justificación Práctica	19
1.3.2. Justificación Teórica.	19
1.3.3. Justificación metodológica.....	20
1.3.4. Justificación social	20
1.4. Objetivo de la investigación.....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	24
2.2. Bases teóricas de las variables	27
2.2.1. Engagement organizacional	27

2.2.2. Los riesgos psicosociales	29
2.3. Definición de términos básicos	31
III. MARCO METODOLÓGICO.....	33
3.1. Hipótesis de la investigación	33
3.1.1. Hipótesis general	33
3.1.2. Hipótesis específicas	33
3.2. Variables de estudio	33
3.2.1. Definición conceptual.....	33
3.2.2. Definición de operacional.....	34
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	36
3.3.1. Tipo de investigación	36
3.3.2. Nivel de investigación	36
3.4. Diseño de la investigación	36
3.5. Población y muestra de estudio.....	37
3.5.1. Población	37
3.5.2. Muestra.....	37
3.5.3. Muestreo.....	38
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	38
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	39
3.7. Métodos de análisis de datos.	43
3.8. Aspectos éticos	44
IV. RESULTADOS	45
4.1. Prueba de normalidad de la distribución de datos.....	45
4.2. Datos sociodemográficos	46
4.3. Análisis descriptivo de la variable 1 y variable 2	50
4.4. Análisis inferencial.....	60
V. DISCUSIÓN	65
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	65
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

ANEXOS	76
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	78
Anexo 3: Instrumentos	80
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	82
Anexo 5: Matriz de datos	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validación por juicio de expertos para la variable 1.....	41
Tabla 2.	Estadísticas de fiabilidad de la variable engagement organizacional ..	41
Tabla 3.	Baremo engagement organizacional	41
Tabla 4.	Validación por juicio de expertos para la variable 2.....	43
Tabla 5.	Estadísticas de fiabilidad de la variable riesgos psicosociales	43
Tabla 6.	Baremo riesgo psicosocial.....	43
Tabla 7.	Pruebas de normalidad	45
Tabla 8.	Descripción por edad del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.	46
Tabla 9.	Descripción por sexo del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.	47
Tabla 10.	Descripción por estado civil del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.	48
Tabla 11.	Descripción por tiempo de permanencia en la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.	49
Tabla 12.	Engagement organizacional en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.	50
Tabla 13.	Vigor en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca	51
Tabla 14.	Dedicación en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	52
Tabla 15.	Absorción en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	53
Tabla 16.	Riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	54
Tabla 17.	Exigencias psicológicas en el trabajo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.	55
Tabla 18.	Trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.	56
Tabla 19.	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.	57

Tabla 20. Compensación del trabajo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	58
Tabla 21. Doble presencia en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	59
Tabla 22. Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman.....	60
Tabla 23. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman	61
Tabla 24. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman	62
Tabla 25. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman	63
Tabla 26. Prueba de hipótesis con Rho de Spearman	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edades del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.	46
Figura 2. Sexo del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.	47
Figura 3. Estado civil del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.	48
Figura 4. Por tiempo de permanencia en la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.	49
Figura 5. Engagement organizacional en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca	50
Figura 6. Vigor en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.	51
Figura 7. Dedicación en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	52
Figura 8. Absorción en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	53
Figura 9. Riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	54
Figura 10. Exigencias psicológicas en el trabajo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.	55
Figura 11. Trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.	56
Figura 12. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.	57
Figura 13. Compensación del trabajo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	58
Figura 14. Doble presencia en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.....	59

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Engagement organizacional y riesgos psicosociales en personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021”, su objetivo fue: determinar la relación entre el engagement organizacional y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la división policial Juliaca, 2021. Los resultados del estudio realizado demuestran que existe una relación significativa entre las variables: engagement organizacional y riesgos psicosociales.

La Policía Nacional del Perú es una institución cuyos objetivos son: "Mantener y restaurar el orden interno; prevenir, investigar y combatir los delitos y faltas; brindar protección y asistencia a las personas y comunidades; velar por el cumplimiento de la ley y la seguridad". Las principales funciones de la Policía Nacional del Perú son: controlar y combatir la delincuencia y proteger la seguridad personal y la propiedad de los ciudadanos. De igual forma, mediar en situaciones de alto riesgo y brindar primeros auxilios, rescate y seguridad en caso de accidentes y desastres (Decreto Supremo N°026-2017-IN., 2017).

En el Perú, la calidad profesional de la fuerza policial requiere de una preparación y actitud estricta, pues muchas veces se encuentra expuesta a situaciones de emergencia, lo que requiere de profesionales con suficiente capacidad de razonamiento y estabilidad emocional para realizar las tareas de manera eficiente y enfrentar las necesidades de la ciudadanía. Durante su intervención policial, esta respuesta puede verse afectada por factores personales (inteligencia emocional, control de la ira y comunicación segura), familiares (violencia doméstica), trabajo (dificultad para adaptarse a los servicios policiales, dificultades disciplinarias y manejo del estrés) y económicos (remuneración), que conducen a altos niveles de estrés y comportamientos disfuncionales, como comportamiento violento y comportamiento ilegal o comportamiento inadecuado debido a defectos en el proceso de selección (Resolución Directoral N°200-2018-DIRGEN/IG-PNP, 2018).

La investigación realizada, fue de nivel descriptivo - correlacional; de diseño no experimental, de corte transversal. Su enfoque fue cuantitativo, porque se centró en aspectos observables de sus dos variables: engagement organizacional y riesgos psicosociales, para ello se usó la Test de engagement - Encuesta de bienestar y trabajo (UWES) y Escala de riesgos psicosociales - cuestionario SUCESO/ISTAS21, en el presente estudio la población fue de 97 policías de ambos sexos.

La presente investigación se desarrolló de la siguiente manera: en el capítulo I se describe el problema de la investigación, planteamiento del problema, problema general, problemas específicos, justificación del estudio justificación práctica, objetivo general objetivos específicos. En el capítulo II se aborda el marco teórico, antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables y definición de términos básicos. En el capítulo III se afronta los aspectos metodológicos, hipótesis general e específicos, variables de estudio, tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo IV se explica un análisis descriptivo de los datos sociodemográficos, la prueba de normalidad, análisis de las variables y análisis inferencial. En el capítulo V trata sobre la discusión, en el que se realiza la comparación con otros estudios. En el capítulo VI se presentan las conclusiones y el capítulo VII trata de las recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos que contienen: matriz de consistencia, matriz de operacionalidad, instrumentos, validación de los instrumentos y por último la matriz de datos.

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En las recientes “décadas” las entidades públicas y privadas quieren ser las mejores y ofrecer servicios de calidad, con trabajadores dinámicos, que se hallen conectados con su profesión e involucrados con elevados estereotipos de calidad, sin embargo, muchas veces los colaboradores no se sienten comprometidos con la entidad donde laboran, lo que es muy preocupante.

Por ello, en una investigación llevada a cabo a nivel internacional donde Gallup (2020) ejerciendo un rastreo habitual, en el que del 100 % de colaboradores el establecido 32 % de los trabajadores en los EE.UU. se hallan en engagement, lo que implica que ellos se encuentran relacionados en entusiasmo y asimismo, comprometidos con su trabajo. Ahora bien, a un grado global, del establecido 100 % de habitantes tan sólo el “13 %” de los empleados que vienen a laborar para una organización están entregados, así como dedicados a su función, lo que acarrea que el 87 % de los colaboradores suelen evidenciar una carencia o en otras palabras, poco compromiso. En la actualidad ha crecido solo un evidenciado del 1 %, asimismo, en esta época viene a reportarse un 15 % de funcionarios engagement con la denominada entidad. Además, también según las investigaciones realizadas se encontró que el país de Ecuador, del 100 % de encuestados, solo un 28 % de trabajadores viene a comprender y entender de la cultura o clima de su entidad, y seguidamente el 46 % de los organismos consideran estar diseñados, y también listos, para hacer frente a los determinados retos del denominado engagement (Serrano & Portalanza, 2014).

Ahora bien, para el caso nacional en la ciudad de en Lima en el año 2020 que no se encuentra muy alejado a la problemática actual porque se indica que solo el 50 % de examinados consideran encontrarse comprometidos por sentimiento, así como por lealtad con la institución o entidad en donde desempeñan una ocupación (Goetendia, 2020).

Asimismo, en otro estudio llevando a cabo en la realidad que nos encontramos, demuestra que el 42.5 % de sujetos mencionaron que la COVID -19,

los pone nerviosos; el 41.6 % de los individuos indicaron que les incomoda pensar en la COVID -19; el 43 % denotaron temor de perder la vida por COVID -19. Lo que indican que estos resultados podrían deteriorar la salud de los efectivos. (Caycho et al., 2020).

Y en una investigación realizada en la ciudad del altiplano referente al compromiso organizacional manifiesta que de los 133 encuestados, 87 de estos alcanzaron ciertas calificaciones que abarcaron en un promedio de 61 a un promedio de 80 puntos, viniendo a ser estos el 65.41 % del total, o sea en otras palabras disponen de una determinada “buena” comprensión acerca de la intervención laboral; después, 27 lograron obtener puntuaciones que oscilaron entre los establecidos 41 hasta 60 puntos que en porcentaje viene hacer un 20.30 % quienes disponen de una comprensión regular; por otro lado 13 alcanzaron puntajes que abarcaron entre 81 hasta 100 puntuaciones que es el 9.77 %, en otras palabras disponen de una muy buena impresión; y por ultimo 06 encuestados que vienen hacer el 4.51% poseyó una imperfecta percepción acerca del involucramiento laboral, puntaje que abarca de 20 hasta 40. Lo cual evidencia la carencia de involucramiento laboral que se da en los trabajadores en la actualidad.

Conforme a lo anterior, se concibe que el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, no se halla ajena a presentar “riesgos psicosociales”, ya que cuantiosas veces coexiste una gran demanda laboral en estas circunstancias de la “COVID -19”; por lo que ellos, no se hallan capacitados para sobrellevar dichos acontecimientos. Sumado a ello, la motivación se ubica muy baja, todo por el poco manejo de recursos, el incremento de contagios, escasa preparación de los “superiores”, y un cuidado médico insuficiente, más aún, no son apreciados por su labor lo que trae como derivación que el trabajador ya no se sienta muy comprometido con su organización y sienta ciertos niveles de insatisfacción, lo que genera que decaigan los niveles de “engagement”. Ante todas estas circunstancias descritas se observó que en el personal policial en estudio, existen indicadores del engagement organizacional: energía en el trabajo, fuerza y vigor durante el trabajo, ganas de ir a trabajar, períodos largos de trabajo, persistencia en el trabajo, trabajo cuando las cosas no van bien, sentido y propósito en el trabajo, entusiasmado con el trabajo, inspiración

en el trabajo, orgullo del trabajo, trabajo desafiante, el tiempo pasa rápidamente, el olvidarse de todo a su alrededor, absorto en el trabajo, inmerso en el trabajo, disfruta en el trabajo, dificultad en desconectarse del trabajo. También se conoce de los riesgos psicosociales: exigencias psicológicas cuantitativas (CU), exigencias psicológicas cognitivas (CO), exigencias psicológicas emocionales (EM), exigencias psicológicas de esconder emociones (EE), exigencias psicológicas sensoriales (ES), influencia (IN), posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD), control sobre los tiempos de trabajo (CT), sentido del trabajo (ST), integración en la empresa (IE), el tiempo pasa rápidamente, claridad de rol (RL), conflicto de rol (CR), calidad de liderazgo (CL), calidad de la relación con superiores (RS), calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC), estima (ET), inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC), inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT) preocupación por tareas domésticas (DP). Situación que dio relevancia e importancia a la investigación realizada habiendo sido necesario plantearse la siguiente interrogante ¿existe relación entre el engagement organizacional y riesgos psicosociales en personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre el engagement organizacional y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cuál es la relación entre el vigor y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre la dedicación y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre la absorción y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación práctica

La investigación tiene la capacidad de poder depender de los beneficios que puede ofrecer el engagement organizacional y que los trabajadores estén comprometidos a emplear todos los beneficios que se les ofrece.

Por lo que, muchos efectivos policiales, por su labor se encuentran en situaciones de peligro, y es por esto, que muchas veces nacen los riesgos psicosociales, a su vez, se hallan involucrados en su compromiso laboral. Asimismo, existe la capacidad para afrontar estas situaciones de desgaste que es de vital importancia para garantizar el óptimo desenvolvimiento en sus funciones del mismo modo que la realización personal.

Por lo anterior, nació el interés de estudiar el efecto que tiene el engagement en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP Juliaca, es decir se conoció cómo son las condiciones de exposición a riesgos psicosociales que puedan afectar o no al personal PNP en su compromiso.

1.3.2. Justificación teórica.

En la investigación hay una justificación teórica porque se presentan razones teóricas que justifican la investigación, vale decir, que señalan todos los conocimientos que ha brindado el estudio sobre la problemática investigada (Palomino et al., 2017, p. 58). Además, con el aporte teórico que se relacionan con los resultados del estudio ha servido para generalizarse e incorporarse al conocimiento científico, las que con las recomendaciones a realizarse han servido para ampliar los vacíos o espacios cognoscitivos existentes (Carrasco, 2018, p. 119).

Por lo cual se justifica teóricamente en el menester de instituir nexos en medio de las variables como el engagement organizacional el cual aparece a partir

del ámbito de la psicología laboral y los riesgos psicosociales, a partir de las teorías planteadas por los distintos autores en los cuales nos hemos basado, teniendo en cuenta que estas definiciones se acomodan a la realidad problemática de esta entidad. De modo que este estudio, nos ha brindado una apropiada comprensión y entendimiento de estas variables, los cuales llegaron a un estudio profundo del comportamiento humano y principalmente de sus posibles vinculaciones, los cuales facultarán acondicionar tácticas que se realizarán en personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, y con ello, alcance ser una institución la cual ejerza con los estereotipos de un régimen bueno de existencia en su labor, sino del mismo modo de una organización competitiva que consiga implicar a sus empleados en el cumplimiento de sus denominados propósitos.

1.3.3. Justificación metodológica.

El trabajo se justifica a nivel metodológico y nos permitió analizar la correlación de ambas variables, permitiéndonos ampliar la perspectiva de análisis de la institución, igualmente se demostró la validez y confiabilidad de los instrumentos haciendo un análisis a partir de la creación y aplicación de los autores de estas herramientas, para la importancia y relevancia metodológica se realizó la validación de contenido por criterio de expertos por dos psicólogos especialistas de los instrumentos utilizados; asimismo, se llegó a obtener en el proceso estadístico la confiabilidad de los dos instrumentos utilizados con el alfa Cronbach.

1.3.4. Justificación social

Como justificación social, se encuentra orientada a la descripción de quienes serán los beneficiarios el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca de los resultados de la investigación (Palomino et al., 2017, p. 58).

Por lo que su alcance social será a nivel nacional, ya que se trabajará con las unidades policiales que ejercen una labor en todo el país, ya que la ejecución de los cuestionarios nos ayudará a clarificar las variables engagement organizacional y riesgos psicosociales para ser desarrolladas y desagregadas para su mejor entendimiento. Es entonces que también los resultados contribuirán a un mayor entendimiento a nivel internacional, ya que el estudio de la psicología es

similar en los distintos países, sirviendo entonces como antecedente para otros estudios superiores a este. Asimismo, se busca generar un mejor compromiso organizacional, provocando que exista concientización acerca de este tema tan relevante.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre el engagement organizacional y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre el vigor y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

OE 3 Determinar la relación entre la dedicación y los riesgos psicosociales en personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

OE 3 Determinar la relación entre la absorción y los riesgos psicosociales en personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad Vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Puma & Estrada (2020) realizaron una investigación en Madre de Dios con el título “La motivación laboral y el compromiso organizacional”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Metodológicamente fue cuantitativo, el diseño fue no experimental y el nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, cantidad que fue obtenida mediante un muestreo probabilístico. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario de motivación elaborado por Sulca (2015) y el Cuestionario de compromiso organizacional adaptado por Rivera (2010). Los resultados hallados indican que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. El coeficiente de correlación rho de Spearman de es 0,759 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Finalmente, se concluye que mientras los trabajadores presenten altos niveles de motivación laboral, su compromiso hacia la labor que realizan será mayor.

Como comentario se puede indicar que es necesario cohabitar en un ambiente laboral correcto, y aún más, es necesario trabajar con motivación, ya que un trabajador motivado realizará un mejor trabajo que uno que solo se halla bajo presión, además que este podrá presentar un mayor compromiso laboral.

Cutí (2020) pretendió determinar la relación entre el engagement y los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros. Con una metodología descriptiva correlacional de diseño transversal. La población estuvo compuesta por 402 trabajadores y la muestra por 196 trabajadores de la empresa, contando con un muestreo probabilístico. Se hizo uso de la Escala Utrecht de engagement, validada por Cárdenas (2016); y del Cuestionario SUSES0/ISTAS21, validado por Páucar (2017). Durante el proceso estadístico, se utilizó la prueba Kolmogórov-Smirnov, Concluyo indicando que

existe una correlación inversa entre el engagement y los riesgos psicosociales ($Rho = -.454$), como también entre las dimensiones de ambas variables, a excepción de la dimensión absorción del engagement, la cual no correlaciona con las dimensiones exigencias psicológicas y doble presencia de riesgos psicosociales. Así mismo, se concluyó que la mayoría de los trabajadores alcanzaron un nivel promedio (49.5%) en engagement y un nivel muy bajo de riesgo psicosocial (50%).

Como comentario se puede indicar que este estudio descrito denota que existe una relación inversa entre ambas variables y además se halló que no existe relación en la dimensión de absorción y las dimensiones del riesgo psicosocial.

Acuña (2019) en su investigación, tuvo como objetivo determinar las evidencias de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la Escala Utrecht en engagement en el trabajo de miembros de la Policía Nacional del Perú perteneciente a la Región Policial Piura. Metodológicamente fue de tipo técnica, de naturaleza psicométrica no experimental, empleando el instrumento "Utrecht work engagement escale" a una muestra de 535 policías. Concluyó señalando de demostró la validez del instrumento con el método convergente o dominio total, conforme a los resultados para las dimensiones de vigor = 0.87; dedicación = 0.79 y absorción = 0.80, siendo un instrumento válido para la población objeto de estudio.

Como comentario se puede indicar que el instrumento UWES es confiablemente aplicable en todas sus dimensiones a cualquier población, aún más a la población de los policías, por lo cual también será aplicada en esta investigación.

Rivas (2018) con el propósito de determinar la intensidad de la relación entre el clima social laboral y el engagement de los trabajadores de una Empresa. Metodológicamente fue de tipo básica, con un denominado diseño no experimental, descriptivo/correlacional; cuantitativo. Concluyó señalando que se evidenció con un grado de significancia del "5%", por lo que se corrobora la existencia de la correlación de estas dos variables, las cuales son clima social laboral y engagement, ya que de acuerdo con el registro de examen para un análisis donde la proporción de correlación consigue el denominado valor rho = de 0,836, el cual

demuestra una conexión elevada, así como inmediata en medio de las mencionadas variables.

Como comentario se puede indicar que el estudio de Rivas, encontró una relación entre sus variables demostrando su objetivo descrito; lo que realmente es lo importante en una investigación demostrar lo que se quiere y hacer valer su estudio.

Candía et al., (2017) en su tesis titulada: Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. Metodológicamente, fue explicativo-causal. El instrumento que empleó fue el cuestionario de satisfacción con “23 items” y el Cuestionario work engagement scale con “9 items”. Se concluyó, señalando que existe una relación significativa entre estos, expresando que si en una entidad se aumentan los niveles de energía (vigor), entonces disminuirá ese cambio que le hacen a los trabajadores, ya que con esto se demuestra que si en nuestras entidades los motivamos a los empleadores, estos darán lo mejor de sí, para su crecimiento de la empresa.

Comentario se puede decir que muchas veces porque los trabajadores no se sienten cómodos en su labor entonces, estos deciden rotar de trabajo, porque se hallan insatisfechos, no obstante, se puede observar que cuando aumenta el vigor en ellos, se abstienen de rotar.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Chiang y Candia (2021) en su artículo titulado Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Tuvo como objetivo analizar el efecto que causan las creencias organizacionales (variable de la cultura organizacional) en las variables: compromiso organizacional y satisfacción laboral, en una empresa privada en Chile. Metodológicamente fue de tipo causal, de diseño no experimental y transversal las ecuaciones estructurales entregaron un modelo estimado que presentó dos causalidades con signo positivo entre las creencias y las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional. Estos efectos fueron explicados entre un 64% y un 47% respectivamente. Se puede concluir que el modelo estimado tuvo buenas propiedades que reflejan un ajuste aceptable, indicando que son confiables para la

representación de estos fenómenos en particular. Luego se aceptan ambas hipótesis.

Como comentario se puede indicar que el compromiso laboral se presentó en un 47% ya que existe una aceptable satisfacción en esta entidad, por lo cual se puede entender cuán importante es que existe una buena satisfacción en las distintas entidades.

Uribe (2020) en su estudio realizado en México tuvo como título Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos, y como objetivo mostrar en forma descriptiva y comparativa la prevalencia existente de los riesgos psicosociales en trabajadores mexicanos del sector público, el método implementado fue estadístico descriptivo y análisis de correlaciones Pearson; así como, ecuaciones estructurales. Metodológicamente fue descriptiva-comparativa. El instrumento a manejar es la escala EDO. Como resultados se obtuvo que se encuentran los valores muy altos o en peligro: reconocimiento del desempeño deficiente (26.9%), trastornos de dolor (26.2%), violencia laboral (24.9%), jornada de trabajo extensa, liderazgo adverso y relaciones de trabajo deficiente (con 24.6%). Finalmente, concluyó que el riesgo psicosocial podría ser contralado, de acuerdo con las demandas.

Como comentario se puede indicar que este estudio nos explica que, si nosotros poseemos un debido control del riesgo, este no perjudicará a los individuos, y asimismo, el estrés no entrará de manera fuerte, sino será controlada.

Arce et al., (2020) en su estudio realizado en Colombia con el propósito de relacionar el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico, Colombia. Metodológicamente fue correlacional. El instrumento utilizado fue la evaluación del "Riesgo psicosocial-intralaboral". Llegando a la conclusión que un alto nivel de riesgo psicosocial-intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores.

Como comentario se puede indicar que este estudio nos dio a conocer si una persona sufre con entres puede poseer múltiples enfermedades, y a su vez estas ocasionarían riesgos psicosociales en los trabajadores, lo que viene a ser un

perjuicio para bastantes trabajadores, que muchas veces no previenen dichos riesgos.

Segura (2020) en su artículo: Riesgo psicosocial y desempeño académico: un análisis en los colegios de la Policía Nacional adscritos a la ciudad de Bogotá, D. C. Pretendió determinar la relación que existe entre el riesgo psicosocial y el desempeño académico en adolescentes con edades entre 13 y 15 años en Bogotá. Metodológicamente fue correlacional de tipo cuantitativo, no experimental. El instrumento que se planteó fue el Cuestionario Q-PAD. Los resultados mostraron que el 9 % de los adolescentes presentó un alto índice de riesgo psicosocial. Respecto al desempeño académico, aunque se evidenció una correlación con el riesgo psicosocial, este no fue significativo para determinar causalidad; sin embargo, sí se encontró que las mujeres presentan mayor riesgo psicosocial en comparación con los hombres. Finalmente, concluyó que la primera variable se encuentra relacionada con el riesgo psicosocial.

Como comentario se puede indicar que muchas veces nos damos cuenta que, un problema nace siempre de una consecuencia, como lo es, el estudio de Segura (2020), donde no expresa que si un individuo no se desarrolla bien es porque, al esforzarse demás puede adquirir problemas en relación con sus compañeros.

Moreta et al. (2017) realizaron una investigación en México, con el propósito de conocer si existía relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes. Se tuvo una muestra de 449 personas de una universidad pública, quienes fueron evaluados por la Escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) diseñado por Barraza y Ortega (2009) y la Escala del grado de compromiso de los empleados universitarios (EGCEU) diseñado por Grajales (2000). Se concluyó que el bienestar psicológico, es un predictor del bienestar social y; por lo tanto, tiene relación y efecto en su dinámica.

Como comentario se puede indicar que siempre se encontrará un bienestar psicológico, si existe un adecuado compromiso organizacional, lo que es demostrado a menudo por empresas grandes, donde ellas brindan un trato a sus empleadores, y estos se sientan satisfechos.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Engagement organizacional

De acuerdo con Valdez y Ron (2011) el engagement se caracteriza por un conjunto de energía, involucración y eficacia en un sujeto. Los empleados con engagement tienen un sentido de conexión energética y afectiva con las actividades de su trabajo, y se perciben a sí mismos con las capacidades. El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

La teoría en la que centra el estudio es la de teoría conductista de Schaufeli y Bakker (2003). A ello, la teoría conductivista fue estudiada por Pavlov, donde expresa la conducta habitual, ya que estas pueden observables y medirlas a través de “positivos o negativos”.

Además, el engagement organizacional es la que hace alusión a un compromiso laboral relevante donde se ve la presencia de “productividad, justificación y compromiso”. De modo que es la consigna un excelente vínculo del desempeño laboral que poseen los trabajadores. (Aguila et al., 2015).

Se puede indicar que no se presenta una interpretación exacta de la terminación “engagement” en la lingüística española, puesto que no se consiguió localizar una expresión que implique de manera integral dicha noción. Se dan demasiados sinónimos que se aproximen algunos como “participación compromiso, acoplamiento, conexión, participación, y demás, no obstante, no cualquiera demuestra la significancia del engagement” (Mendoza & Gutierrez, 2017).

A ello Aguilar, et al (2015) señalan que “el engagement es una construcción que procede hacer alusión al desempeño idóneo de los trabajadores identificando la relevancia de generar en estos justificación, productividad, compromiso e intervención con la asociación”. Estos componentes son expuestos como elementos de una excelente conexión, el que coadyuva a que los funcionarios consigan un correcto desempeño laboral y simultáneamente, una sana historia institucional. A esto Vásquez, et al. (2015) describen en una lengua mucho más

corriente, que “el engagement es la sección en que una asociación logre apoderarse de los brazos, el cerebro, así como el corazón de sus salarizados”.

Del mismo modo, Juárez (2015) cita a Schaufeli señalando que el engagement es fundamentalmente una condición en el que los sujetos se hallan en la labor y se perciben bastante impulsados, se encuentran muy consagrados en lo que se hallan realizando, de manera que se podría señalar que viene a ser una denominada especie de alegría vinculada con el empleo, y por esto, esencialmente se vincula a ser una circunstancia positiva”. En consecuencia, se puede decir que, las entidades modernas requieren de trabajadores dinámicos, que se hallen conectadas con su profesión e involucrados con elevados estereotipos de calidad. Debido a ello, el clima laboral suele ser la totalidad de los componentes habituales que precisan al entorno de profesión y que proceden de la formación.

Se halla asociada con características del puesto en el que se desarrollan los recursos vigorizantes del trabajo. Situación que se centra en la asistencia a los compañeros de trabajo y a las tareas. Consecuentemente, refiere a las actitudes que se tiene sobre el compromiso organizacional y su desempeño. Los empleadores con engagement poseen conductas proactivas, pero si se les compara con lo que no ostentan el engagement, estos demuestran muy poca satisfacción y proactividad. (Salanova & Schaufeli, 2004).

Medición de engagement organizacional en la presente investigación.

El engagement organizacional para el estudio realizado fue medible, por medio de un cuestionario UWES- Utrecht work engagement survey (Encuesta sobre el compromiso laboral de UWES- Utrecht) por lo que, esta incluye tres dimensiones:

Vigor: es la que hace referencia sobre los altos niveles de energía y resistencia mientras labora, con el afán de no sentirse agotado fácilmente y encontrarse vigoroso ante las diversas circunstancias. Puesto que los empleadores invertirán bastante energía en su trabajo. (Salanova & Schaufeli, 2004).

Dedicación: es la que refiere a un nivel significativo que tiene el trabajo para la persona, es decir, la emoción que este siente sobre su labor, lo que lo hace sentir inspirado y entusiasmado sobre actividad laboral. Asimismo, los empleadores en este punto, se sienten indentificados con su labor inspiradora y retadora.

Pero, también existen colaboradores que no se sienten identificados con el trabajo que realizan, puesto que no le hallan sentido, y no se sienten orgullosos. (Salanova & Schaufeli, 2004).

Absorción: refiere a sentimientos de alegría cuando se realiza la labor, puesto que muchas veces un colaborador que se encuentra en esta situación, se deja llevar, ya que se encuentra muy concentrado y a la vez se siente inmerso en lo que hace y sintiendo que el tiempo pasa muy rápido, y no le permite realizar su labor con entusiasmo. (Salanova & Schaufeli, 2004).

2.2.2. Los riesgos psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

La teoría en la que centraliza el estudio es la de teoría conductista de Candía et al. (2020), la que se encuentra desarrollada por medio de SUCESO-ISTAS 21, donde indica que las exigencias psicosociales son consecuentes del alto porcentaje de trabajo. Ya que estas vienen a ser elevadas en el instante en que recibimos más trabajo de lo que se podría ejecutar en el período asignado. Se vinculan rigurosamente con el compás y con el período de labor en su doble vertiente de cantidad y distribución.

Se orienta fundamentalmente con la carencia del personal, la errónea cuantificación de los períodos o la pésima planificación, aunque igualmente podrían vincularse con el mecanismo salarial o con la inoportuna tecnología, con las herramientas o procedimientos de labor (forzándolo a hacer muchas más funciones para subsanar los defectos). Las elevadas demandas cuantitativas podrían presumir un aplazamiento del itinerario laboral.

Es claro, además, que los factores de riesgos psicosociales son los que más pueden alterar o favorecer el crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de

la organización; por lo cual es importante que tengan en cuenta que cuando se fomenta el desarrollo del individuo mejora la calidad de vida laboral y social de la persona, mientras los factores desfavorables perjudican la salud y el bienestar, (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2017).

Medición de riesgos psicosociales en la presente investigación.

Los riesgos psicosociales para el presente estudio fueron medibles, y estos se incluyen las siguientes dimensiones:

Exigencias psicológicas en el trabajo: este denominado aspecto viene a representar básicamente, la noción de “demanda” dentro del trabajo de parte del empleado al empleador, asimismo del paradigma que viene a ser la demanda junto con el control y el apoyo social que se le puede exigir al trabajador. (Candia, Pérez, & Gonzáles, Manual del método del cuestionario, 2020).

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: viene a ser un denominado trabajo donde se hace capaz crecer como sujeto, básicamente por medio de la independencia y las capacidades de enseñanza que tienen los laboradores. (Candia, Pérez, & Gonzáles, Manual del método del cuestionario, 2020).

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: este aspecto examina básicamente el liderato, y viene a ser aproximadamente análogo a la noción de lo que vendría a ser el apoyo que es social en la denominada empresa del paradigma demanda junto al control y al apoyo social. (Candia, Pérez, & Gonzáles, Manual del método del cuestionario, 2020).

Compensaciones del trabajo: equivale básicamente la “remuneración” que tiene el trabajador por todo el empeño ejecutado, y es aproximadamente equiparable a la escala de “recompensas” del formato de desbalance de lo que es esfuerzo - recompensa, pero asimismo, evalúa la firmeza del trabajo. (Candia, Pérez, & Gonzáles, Manual del método del cuestionario, 2020).

Doble presencia: constituye las imposiciones sincrónicas o paralelas del campo del trabajo. (Candia, Pérez, & Gonzáles, Manual del método del cuestionario, 2020).

2.3. Definición de términos básicos

Absorción: es cuando el colaborador se halla inmerso en su labor, lo que lo hace sentirse contento, por la que el salirse de su labor le desagrada. (Schaufeli & Bakker, 2003).

Carencia del personal: es una insuficiencia física y mental, involucrando las necesidades que poseen los sujetos en circunstancias sobre las que se siente privación de algo, de modo que cuando los niveles de carencia son intensos se convierten en necesidad. (Real Academia Española, 2021).

Dedicación: es la que se halla implicada en el trabajo y produce sensaciones de inspiración, frenesí y retos significativos. (Schaufeli & Bakker, 2003).

Escaso: hace reseña a la poca exuberancia de la cuantía de elementos, que a menudo no son muy considerados. (Real Academia Española, 2021).

Engagement: Vásquez y et al. (2015) describen en una lengua mucho más corriente, que “el engagement es la sección en que una asociación logre apoderarse de los brazos, el cerebro, así como el corazón de sus salarizados”.

Ética: es el potencial que poseen los sujetos, acerca de su conducta, con relación a si es “correcto o incorrecto”. (Real Academia Española, 2021).

Organización: es una estructura de forma sistémica donde se encuentra la interacción de los sujetos sobre infinidad de responsabilidades u oficios a lograr. (Roldán, 2017).

Personal PNP: son sujetos de una institución del Estado que tiene por misión garantizar, mantener y restablecer el orden interno, prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad, garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado, prevenir, investigar y combatir la delincuencia; con el propósito de defender a la sociedad y a las personas, a fin de permitir su pleno desarrollo. (Ministerio del Interior, 2019).

Productividad: es una medida económica que estima los niveles “bienes-servicios” que se han expuesto por cada dispositivo manejado, todo ello, durante un espacio explícito. (Sevilla, 2016).

Psicosocial: viene a ser el análisis que poseen los sujetos frente a heterogeneas, peculiaridades que asiduamente son tareas complejas (Real Academia Española, 2021).

Riesgos: corresponde a una situación donde se concibe miedo de que acontezca cosas malas (Real Academia Española, 2021).

Satisfacción laboral: es la operación que alega a trabajos bien realizados. (Real Academia Española, 2021).

Vigor: Se detalla por la voluntad de prometer esfuerzos obstinados ante circunstancias problemáticas. (Schaufel & Bakker, 2011).

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación entre el engagement organizacional y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación entre el vigor del engagement y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

HE 2 Existe relación entre la dedicación del engagement y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

HE 3 Existe relación entre la absorción del engagement y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad Vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

3.2. Variables de estudio

- **Variable 1:** Engagement organizacional.
- **Variable 2:** Riesgos psicosociales.

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. *Engagement organizacional:*

Para la presente investigación se consideró que engagement organizacional es el conjunto de energía, involucración y eficacia en un sujeto. Con una conexión energética y afectiva con las actividades de su trabajo y se perciben a sí mismos con las capacidades. En otras palabras, se puede afirmar que es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. (Valdez y Ron 2011).

Además, que el Engagement viene a ser una definición que fue señalada de manera inicial por Kahn en 1990, lo precisó como aquel comportamiento en el que un sujeto se manifiesta en lo corporal, cognoscitivo, así como emotivamente vinculadas con sus funciones” (Goleman , 1999).

3.2.1.2. Riesgos psicosociales:

Para la presente investigación se consideraron que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Según los autores Candía, Pérez y Gonzáles (2020, pág. 22) indican que las exigencias psicosociales son consecuentes del alto porcentaje de trabajo. Ya que estas son elevadas en el instante en que recibimos más trabajo de lo que se podría ejecutar en el período asignado.

3.2.2. Definición de operacional

3.2.2.1. Engagement organizacional:

Para la presente investigación se asumió las dimensiones e indicadores sustentadas por la Encuesta de bienestar y trabajo (UWES) que considera estas 3 dimensiones las cuales son: vigor, dedicación y absorción, las cuales consta de 17 ítems, y su escala de Likert está dividida en las siguientes escalas: nunca, casi nunca, raramente, a veces, a menudo, muy a menudo, siempre.

3.2.2.2. Riesgos psicosociales:

Para la presente investigación se asumió las dimensiones e indicadores sustentadas por el cuestionario SUCESO/ISTAS21 que considera estas 5 dimensiones las cuales son: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, doble presencia, el cual consta de 20 ítems, y su escala Likert está dividida en las siguientes escalas: nunca, sólo unas pocas veces, algunas veces, la mayoría de las veces, siempre.

Matriz de operacionalización de engagement organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos de medición de la variable	Rango de medición de las dimensiones
Engagement organizacional	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Energía en el trabajo - Fuerza y vigor durante el trabajo - Ganas de ir a trabajar - Periodos largos de trabajo - Persistencia en el trabajo - Trabajo cuando las cosas no van bien 	1; 4; 8; 12; 15; 17	Bajo: 48 - 59 Promedio bajo: 60 - 73 Promedio: 74 - 93 Promedio alto: 94 - 99	Bajo: 18 - 23 Promedio bajo: 24 - 26 Promedio 74 - 93 Promedio alto: 94 - 99 Alto : 35 - 36
	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido y propósito en el trabajo - Entusiasmado con el trabajo - Inspiración en el trabajo - Orgullo del trabajo - Trabajo desafiante 	2; 5; 7; 10; 13		Bajo: 13 - 16 Promedio bajo: 17 - 20 Promedio: 21 - 24 Promedio alto: 25 - 28 Alto 29 - 30
	Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo pasa rápidamente - El olvidarse de todo su alrededor - Absorto en el trabajo - Inmerso en el trabajo - Disfruta en el trabajo - Dificultad en desconectarse del trabajo 	3; 6; 9; 11; 14; 16	Alto : 101 - 102	Bajo 12 - 18 Promedio bajo :19 - 23 Promedio: 24 - 31 Promedio alto : 32 - 34 Alto : 35 - 36

Matriz de operacionalización de riesgos psicosociales.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos de medición de la variable	Rango de medición de las dimensiones
Riesgos psicosociales	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas cuantitativas (CU). - Exigencias psicológicas cognitivas (CO). - Exigencias psicológicas emocionales (EM). - Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE). - Exigencias psicológicas sensoriales (ES). 	1; 2; 3; 4; 5	Bajo :0 - 46 Medio: 47 - 49 Alto: 50 - 100	Bajo: 0 - 46,33 Medio: 46,34 - 59,64 Alto : 59,65 - 100
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia (IN). - Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD). - Control sobre los tiempos de trabajo (CT) - Sentido del trabajo (ST) - Integración en la empresa (IE) 	6; 7; 8; 9; 10		Bajo 0 - 28,09 Medio: 28,34 - 59,64 Alto: 42,15 - 100
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de rol (RL) - Conflicto de rol (CR) - Calidad de liderazgo (CL) - Calidad de la relación con superiores (RS). - Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC) 	11; 12; 13; 14; 15		Bajo: 0 - 19,25 Medio: 19,26 - 32,58 Alto : 32,59 - 100
	Compensaciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Estima (ET) - Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC). - Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT). 	16; 17; 18;		Bajo 0 - 21,66 Medio: 21,67 - 42,78 Alto : 42,79 - 100
	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por tareas domésticas (DP). 	19; 20		Bajo: 0 - 12,49 Medio: 12,50 - 49,99 Alto: 50,00 - 100

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue de alcance básico, puesto que las variables: engagement organizacional y riesgos psicosociales se relacionan significativamente y conforme a Silvestre y Huamán (2019), tiene como propósito constituir el nivel de vinculación o enlace no causal entre dos o más variables. Así, se identifican las variables de investigación y se evalúan las posibles hipótesis de estudio.

Asimismo, de acuerdo con el autor Vara (2018) la investigación básica investiga la relación entre las variables o constructos, en los cuales se construye o adapta instrumentos de medición.

3.3.2. Nivel de investigación

La presente investigación fue descriptiva-correlacional, ya que se determinó la descripción de las variables y la relación entre ellas.

Para Carrasco (2018) indica que el nivel correlacional tiene la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (Variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

Por otro lado, para Pino (2018) la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables

Denotación:

M = Muestra de investigación.

O1 = Variable independiente (engagement organizacional)

O2 = Variable dependiente (riesgos psicosociales)

R = Relación entre variable

3.4. Diseño de la investigación

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental cuantitativo, dado que no se manipularon las variables (engagement organizacional y riesgos psicosociales).

Asimismo, fue de corte transversal porque el estudio de engagement organizacional y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP Juliaca, se realizó en un determinado tiempo: marzo a setiembre 2021.

El diseño no experimental de acuerdo con Carrasco (2018) nos indica que son aquellas que carecen de manipulación intencional, y no poseen grupos de control, ni mucho menos experimental.

El enfoque de investigación fue cuantitativo el cual de acuerdo con Carrasco (2018) señala que el fin de este fue hallar la identificación del contexto, y en marcar la importancia de los actos sociales.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La presente investigación se realizó en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, que se encuentra ubicada en la provincia de San Román, distrito de Juliaca, departamento de Puno.

Palomino et al. (2017) sostienen que “es la agrupación de elementos que denotan características particulares es y una serie de especificaciones, sobre las que se realiza observaciones y además se intenta obtener resultados”. (p.140)

3.5.2. Muestra

Para la presente investigación la muestra estuvo conformada por 97 efectivos PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca.

La cual de acuerdo con Carrasco (2018) en esta clase de muestras todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra.

Es una sub agrupación que es quien representa significativamente las cualidades de la población (Palomino et al., 2017, p. 141).

Descripcion de la muestra de los efectivos PNP de la unidad de transito y seguridad vial PNP Juliaca

sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	64	66%
Femenino	33	34%
Total	97	100%

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	76	78%
Casado	21	22%
Total	97	100%

3.5.3. Muestreo.

Para la presente investigación se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta técnica consiste en seleccionar una población asequible. Por lo que los policías en estudio en la investigación fueron seleccionados por estar disponibles.

El cual de acuerdo con Carrasco (2018) en esta clase de muestras todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Es la agrupación de técnicas que son utilizadas con el motivo de lograr producir, evidencias que sean de apoyo al proceso de cuantificar los indicadores que les son correspondidas a las dimensiones, consecuentemente las variables y con este aspecto convierten la verdad como la falsedad a la designada hipótesis.

Se usó la técnica de la encuesta según Carrasco (2008) se define como “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis” (p. 314).

La técnica que se manejó fue la psicométrica que permitió una medición objetiva e igualmente estandarizada de una ostentación de conductas.

En el instante en que es de modalidad objetiva se hace alusión a que la ejecución, puntuación y asimismo traducción vendrán a ser autónomos de la opinión subjetiva del investigador.

En esta investigación la información de las variables: engagement organizacional y riesgos psicosociales se recogió utilizando la técnica:

- **Encuesta:**

Se basa en las declaraciones escritas u orales de una muestra de la población con la meta de recopilar información. Se puede basar en aspectos objetivos (hábitos, características personales, hábitos) o subjetivos (actitudes u opiniones) Palomino, Peña, Zevallos, & Orizano, (2017). Esto significa que se describió la situación de un grupo particular de personas en el momento de la encuesta.

Según Carrasco (2008) se define como “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis” (p. 314).

- **Observación:**

Según Carrasco (2018) “La observación es un proceso deliberado de capturar las características, la calidad y los atributos de los objetos y sujetos reales a través de nuestros sentidos o con la ayuda de herramientas poderosas que amplían sus capacidades limitadas.

- **Psicométricas:**

Esta técnica es utilizado en las investigaciones cuantitativas, a través de la aplicación de cuestionarios, escala y/o inventarios, porque se puede realizar por distintos medios.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos aplicados fueron los siguientes:

Instrumento de la variable 1: engagement organizacional, test de engagement - Encuesta de bienestar y trabajo (UWES)

Instrumento de la variable 2: riesgos psicosociales escala de riesgos psicosociales-cuestionario SUCESO/ISTAS21

Variable 1: engagement organizacional

Ficha técnica del Instrumento:

Nombre:	Test de engagement
Autores:	Schaufeli y Bakker
Año:	2003
Procedencia:	Holanda
Adaptación:	Laureano et al., (2020)
Administración:	Individual o colectiva
Rango de aplicación:	Personal de la PNP
Numero de ítems:	17 ítems de análisis
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos
Características básicas	

La Encuesta de bienestar y trabajo (UWES) consta de 17 ítems, y su escala de Likert está dividida en las siguientes escalas orden: (0) nunca, (1) casi nunca, (2) raramente, (3) a veces, (4) a menudo, (5) muy menudo, (6) siempre.

En este estudio para conocer la fiabilidad del instrumento se ha optado por el método de alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de las preguntas (ítems), en donde podemos observar que el coeficiente tiene los siguientes valores entre 0-1, donde 0 es confiabilidad nula, y 1 equivale confiabilidad total (Valderrama, S, 2015) recomienda lo siguiente:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente.
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno.
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable.
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable.
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre.

- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable.

Validez del instrumento y confiabilidad del instrumento

Tabla 1.

Validación por juicio de expertos para la variable 1

Nombre y apellido	Grado académico	Opinión
Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada	Doctor en psicología	Aplicable
Dr. Rosa Esther Chirinos Susano	Doctor en psicología	Aplicable

Para obtener la confiabilidad del instrumentó se consideró la escala de test, que es el conjunto de declaraciones que miden el grado en que las personas están de acuerdo o en desacuerdo con ellas.

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad de la variable engagement organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,833	17

Se puede observar en la tabla 2 con respecto a la confiabilidad del instrumento obteniendo un coeficiente de alfa mayor al 0.8 en la que se puede precisar que es bueno para poder aplicar el instrumento.

Tabla 3.

Baremo engagement organizacional

	Bajo	Promedio Bajo	promedio	Promedio alto	alto
Vigor	18-23	24-26	74-93	94-99	35-36
Dedicación	13-16	17-20	21-24	25-28	29-30
Absorción	12-18	19-23	24-31	32-34	35-36

- El mayor puntaje determina el engagement

Variable 2: riesgos psicosociales

Ficha técnica del instrumento:

Nombre:	SUSESO/ISTAS21 (VERSIÓN BREVE)
Autor:	Candia, Pérez y Gonzáles
Año:	2020
Procedencia:	Chile
Adaptación:	Perez (2018)
Administración:	Individual o colectiva
Rango de aplicación:	Personal de la PNP
Numero de ítems:	20 ítems de evaluación
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Características básicas

El cuestionario SUCESO/ISTAS21 consta de 20 ítems, y su escala Likert está dividida en las siguientes escalas: (1) nunca, (2) solo unas pocas veces, (3) algunas veces, (4) la mayoría de las veces, (5) siempre.

En este estudio para conocer la fiabilidad del instrumento se ha optado por el método de alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de las preguntas (ítems), en donde podemos observar que el coeficiente tiene los siguientes valores entre 0-1, donde 0 es confiabilidad nula, y 1 equivale confiabilidad total (Valderrama, S, 2015) recomienda lo siguiente:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente.
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno.
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable.
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable.
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre.
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable.

Validez del instrumento y confiabilidad del instrumento

Tabla 4.

Validación por juicio de expertos para la variable 2

Nombre y apellido	Grado académico	Opinión
Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada	Doctor en psicología	Aplicable
Dr. Rosa Esther Chirinos Susano	Doctor en psicología	Aplicable

Asimismo, la confiabilidad del presente estudio se obtuvo en el proceso estadístico, en el cual se ha desarrollado con la información que se ha obtenido de la aplicación de instrumentos de medición con el alfa de Cronbach.

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad de la variable riesgos psicosociales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	20

Se puede observar en la tabla 4 con respecto a la confiabilidad del instrumento obteniendo un coeficiente de alfa mayor al 0.8 en la que se puede señalar que es bueno para poder aplicar el instrumento.

Tabla 6.

Baremo riesgo psicosocial

	Bajo	Medio	Alto
Riesgos psicosociales	0-46	47-49	20-100

3.7. Métodos de análisis de datos.

En la presente investigación luego de la aplicación de los instrumentos: engagement organizacional, test de engagement - Encuesta de bienestar y trabajo (UWES); Riesgos psicosociales escala de riesgos psicosociales -cuestionario SUCESO/ISTAS21 se procedió a analizar los datos conforme al siguiente detalle:

- Se elaboró en la base de datos excel 2020
- Técnica que se utilizaron para la recolección de datos, se tuvo contacto con el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, a los que se aplicaron ambos tests.

- La información adquirida se procesó por el paquete estadístico SPSS-26 con los resultados de las pruebas aplicadas.
- Se aplicó la prueba de bondad Kolmogorov-Smirnova
- Se presentó los resultados en tablas y figuras con su respectiva interpretación.

3.8. Aspectos éticos

El “Código de Ética y Deontología del psicólogo peruano” (2017) indica que la ética de todo psicólogo le señala no perjudicar a los que van participar del test de la investigación; asimismo ellos se hallarán informados de todo lo concerniente a este test y se le pedirá su consentimiento, mediante una autorización a la institución, para poder ejecutarlo.

Asimismo, nos basamos en el Código de Ética para la investigación de la Universidad privada Telesup (2016) que indica que una investigación siempre busca consolidar una cultura y educación en valores en el equipo de investigadores, con deberes y derechos compartidos, en relación armónica y concordancia con la misión, visión. Ahora bien, Leibovich (2000) viene a señalar que el individuo que interviene en una indagación de cualidad investigativa, anteriormente de iniciar la misma, “debe ser comunicada e informada, con la más importante precisión posible con referencia a la cualidad, propósito, sentido, así como requerimientos que se necesitara en la indagación, en la que se le solicito que colabore”. Posteriormente, los datos obtenidos en el estudio (doctrinario, teórico, referencial y demás) serán alcanzados y citados de fuentes confiables de acuerdo al APA 7ma., edición, por lo que no presenta ningún tipo de conflicto, ocasionado por los autores y demás sujetos.

De esta manera, los resultados adquiridos, fueron manejados cuidadosamente, no revelando lo obtenido particularmente por cada participante, sino de manera general. Por último, podemos indicar que nos hemos dirigido en torno a los principios de no “maleficencia”, “autonomía”, “justicia” porque no se generó alguna clase de discriminación, la cual puede ser reclamada.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de normalidad de la distribución de datos

Tabla 7.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement organizacional	,110	97	,006
Riesgos psicosociales	,115	97	,003

En la tabla 7, se observa que el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde las puntuaciones de la variable 1 engagement organizacional, nos muestran un nivel de significancia de 0,006 y la variable 2 riesgos psicosociales, muestra un nivel de significancia de 0.003, estos resultados nos demuestran que son menores al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$) cuyos resultados vienen a ser pruebas no normales por lo cual podemos concluir y definir el uso de las pruebas de hipótesis no paramétricas. En este caso, aplicaremos la prueba de rho de Spearman para determinar la correlación no paramétrica de rho de Spearman, ya que según las pruebas de normalidad no son normales.

4.2. Datos sociodemográficos

Tabla 8.

Descripción por edad del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
De 21 a 31 años	75	77%
De 32 a 40 años	12	12%
De 41 a 54 años	10	10%
Total	97	100%

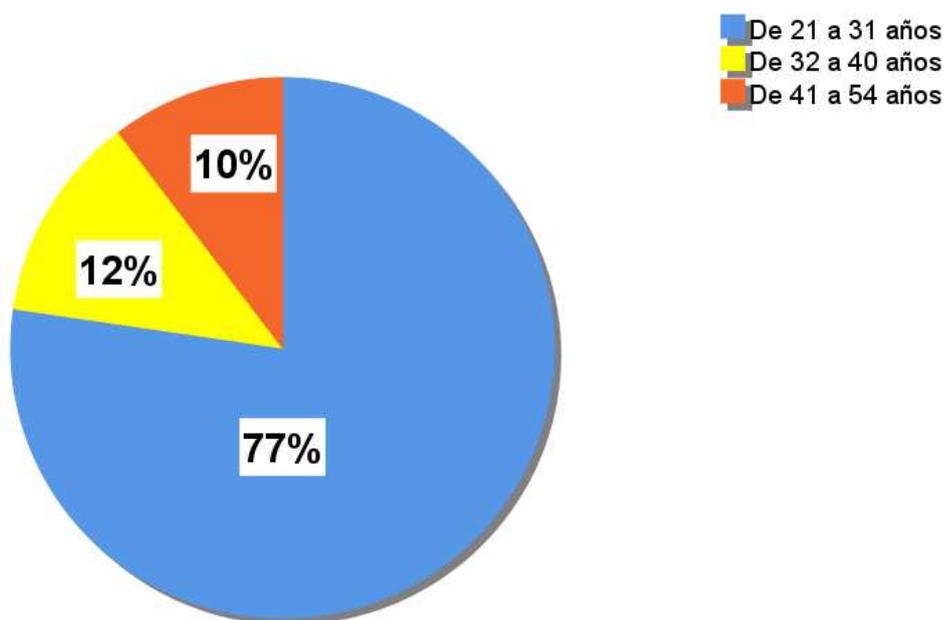


Figura 1. *Edades del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.*

En la tabla 8 y figura 1 se puede observar que el 77% de los encuestados fueron de 21 a 31 años de edad, por otro lado, un 12% fue de 32 a 40 años, y por último, el 10% fue de 41 a 54 años de edad.

Tabla 9.

Descripción por sexo del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	64	66%
Femenino	33	34%
Total	97	100%

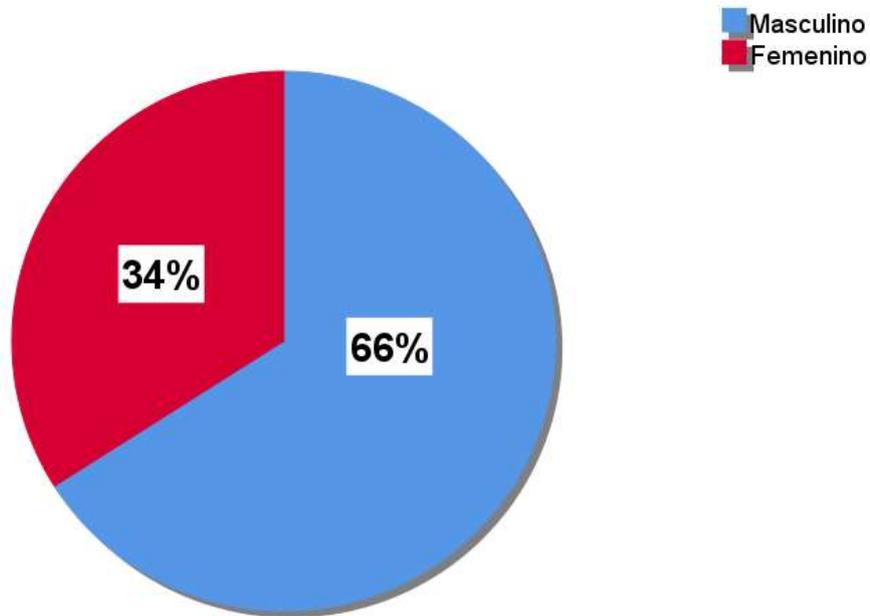


Figura 2. Sexo del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.

En la tabla 9 y figura 2 se conoce que 64 policías del género masculino en un 66% fueron encuestados, y 33 efectivos PNP que es el 34% fueron del género femenino.

Tabla 10.

Descripción por esto civil del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	76	78%
Casado	21	22%
Total	97	100%

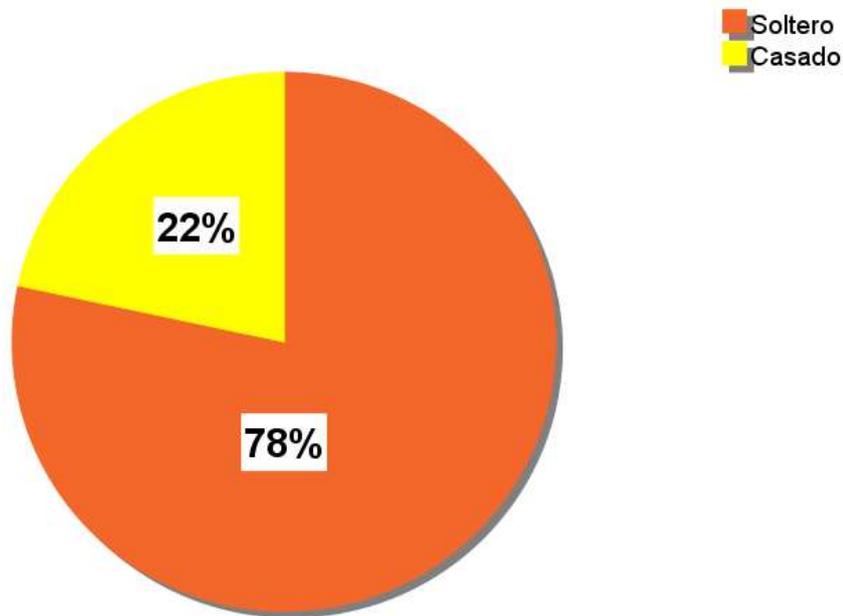


Figura 3. Estado civil del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.

En la tabla 10 y figura 3, se puede observar del total de encuestados que 76 policías, son solteros y hacen el 78%, y 21 policías son casados que son el 22%.

Tabla 11.

Descripción por tiempo de permanencia en la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Ningún año	9	9%
Un año	19	20%
Dos años	13	13%
Tres años	28	29%
Cuatro años	13	13%
Cinco años	6	6%
Seis años	8	8%
Siete años	1	1%
Total	97	100%

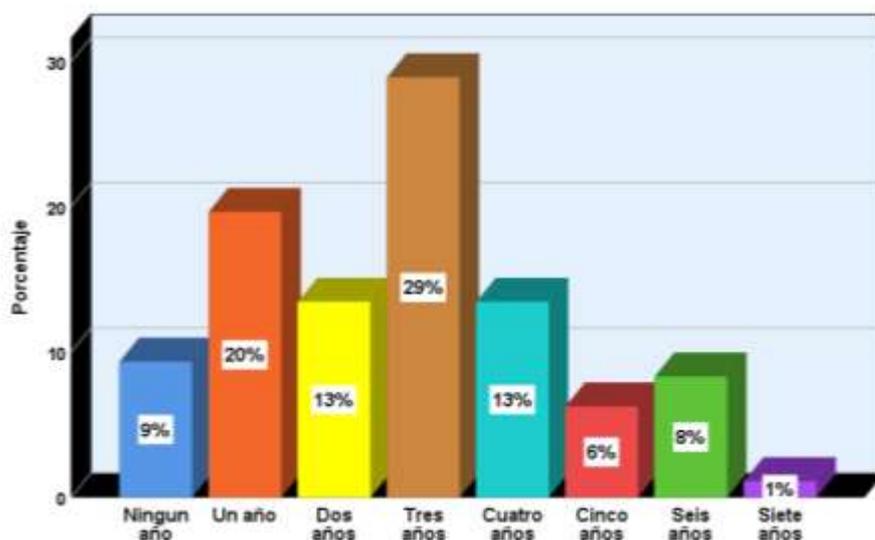


Figura 4. Por tiempo de permanencia en la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca.

En la tabla 11 y figura 4, se percibe que el 9% no tiene ni un año laborando, sin embargo, el 20% precisa que ya tiene un año de servicio en la unidad, por otro lado el 13% dio a conocer que ya van dos años, pero el 29% indica que ya son tres años, también el 13% comentó que ya son cuatro años, pero el 6% dio a conocer que ya van cinco años, de la misma forma el 8% precisa que seis años, y por último solo 1 efectivo PNP indica que ya van siete años laborando.

4.3. Análisis descriptivo de la variable 1 y variable 2

Variable 1: engagement organizacional

Tabla 12.

Engagement organizacional en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9%
Promedio bajo	18	19%
Promedio	50	52%
Promedio alto	18	19%
Alto	2	2%
Total	97	100%

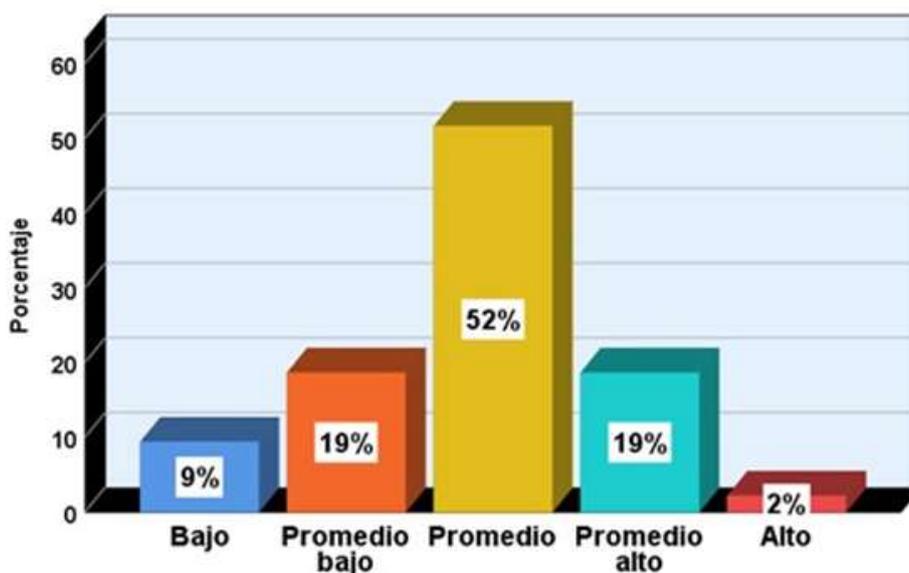


Figura 5. Engagement organizacional en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca

En la tabla 12 y figura 5, se observa que el 9% obtuvo un nivel de engagement organizacional bajo debido a que no hay eficacia a la hora de realizar sus actividades laborales, asimismo, el 19% obtuvo un promedio bajo el cual mostró un desempeño bajo, pero el 52% llegó a tener un nivel promedio debido a que hallan un sentido de conexión energética y afectiva con sus labores diarias, por otro lado el 19% también obtuvo un nivel promedio alto, y solo el 2% logró tener un nivel alto debido a que tiene un estado mental positivo, satisfactorio y dedicación hacia sus actividades laborales.

Tabla 13.

Vigor en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	21%
Promedio bajo	7	7%
Promedio	18	19%
Promedio alto	32	33%
Alto	20	21%
Total	97	100%

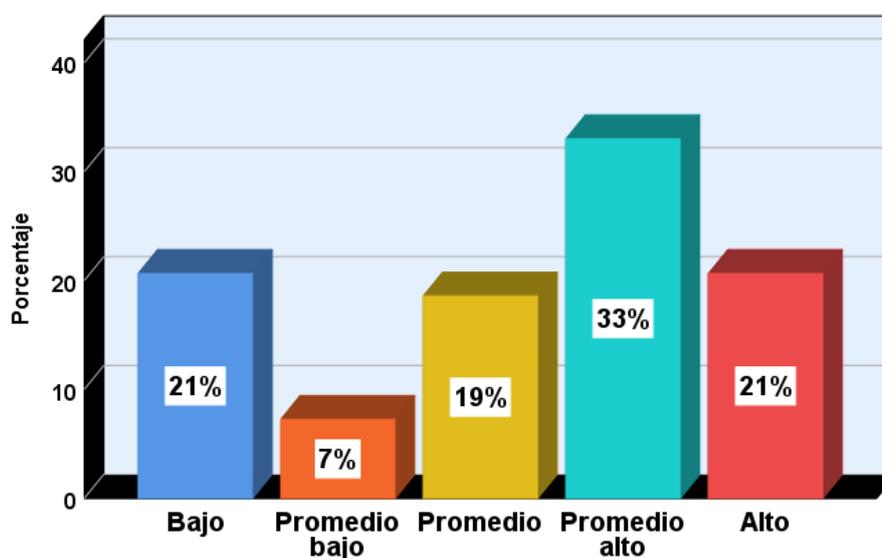


Figura 6. Vigor en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 13 y figura 6, el 21% afirmó que hay un nivel bajo debido a que consideran tener un agotamiento elevado en sus actividades, sin embargo, el 7% obtuvo un nivel promedio bajo, en cambio el 19% obtuvo un nivel promedio, puesto que tratan de hallar soluciones rápidas frente a las circunstancias que se enfrentan, en cambio, el 33% obtuvo un nivel promedio alto, y el 21% obtuvo un nivel alto ya que disponen de gran energía para desarrollar su trabajo en cada una de sus áreas.

Tabla 14.

Dedicación en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	7%
Promedio bajo	10	10%
Promedio	16	16%
Promedio alto	30	31%
Alto	34	35%
Total	97	100%

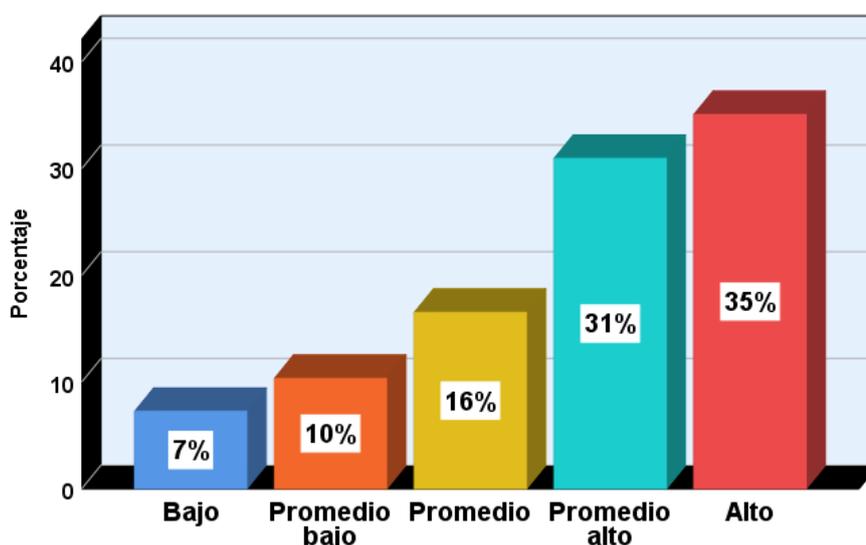


Figura 7. Dedicación en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 14 y figura 7, el 7% obtuvo un nivel bajo ya que no hallan una inspiración para poder realizar sus labores con eficacia, en cambio el 10% logró tener un nivel promedio bajo, pero el 16% indicó que está en un nivel promedio ya que no se sienten identificados con su labor, sin embargo, el 31% logró tener un nivel promedio alto, y el 35% mencionó la dedicación que tienen es alto, debido a que se sienten orgullosos de laborar en su institución policial.

Tabla 15.

Absorción en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	13%
Promedio bajo	17	18%
Promedio	48	49%
Promedio alto	10	10%
Alto	9	9%
Total	97	100%

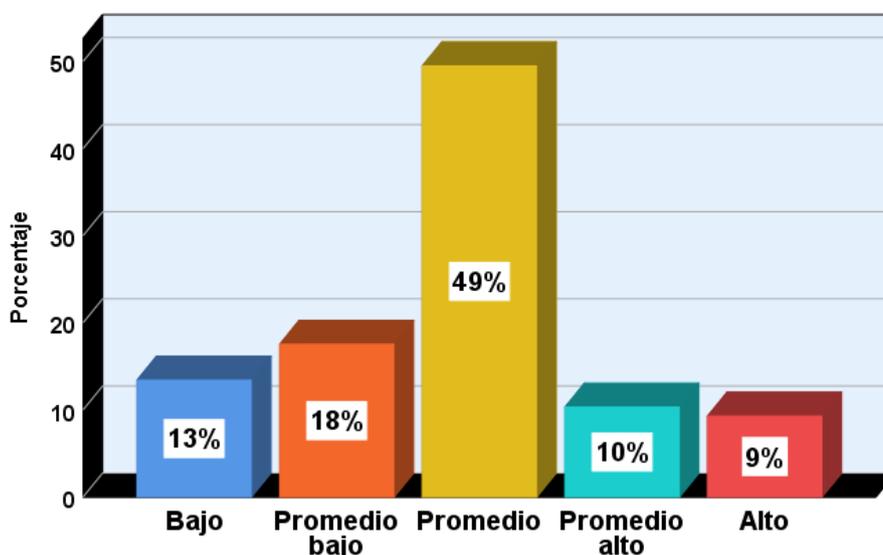


Figura 8. Absorción en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 15 y figura 8, el 13% contestó que es bajo puesto que no llegan a sentirse satisfechos con el entorno laboral, pero el 18% llegó a tener un promedio bajo, sin embargo, el 49% obtuvo un nivel promedio, también el 10% tuvo un promedio alto y el 9% señaló que es alto, ya que siempre encuentran alguna inspiración en su trabajo ya sea con el reconocimiento laboral que una persona civil le hace un reconocimiento de su labor.

Variable 2: riesgos psicosociales

Tabla 16.

Riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	57	59%
Alto	40	41%
Total	97	100%

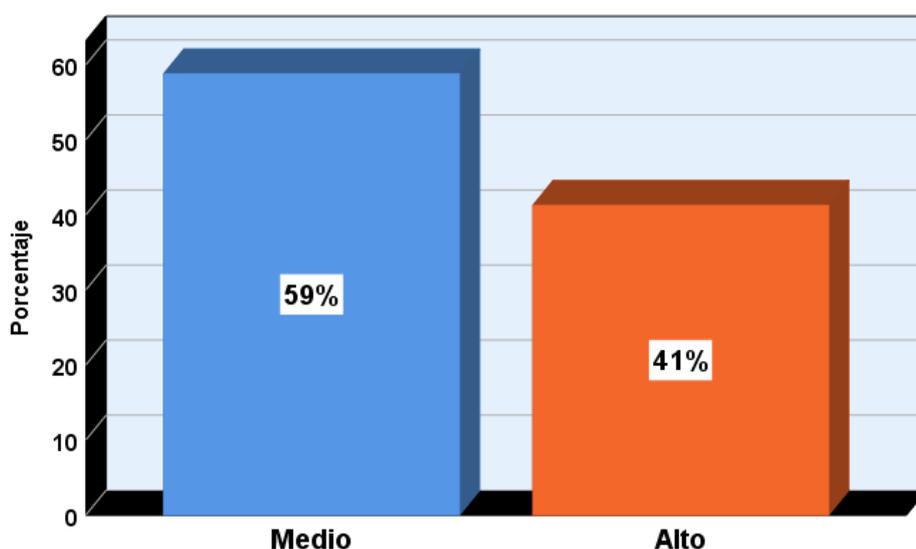


Figura 9. Riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 16 y figura 9, se muestra que el 59% confirmó que las condiciones laborales son regularmente adecuadas para poder desempeñar sus capacidades laborales, y el 41% de los riesgos psicosociales que tienen en su trabajo son altos esto fue provocado por una labor muy esforzada por parte de los agentes policiales.

Tabla 17.

Exigencias psicológicas en el trabajo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3%
Medio	12	12%
Alto	82	85%
Total	97	100%

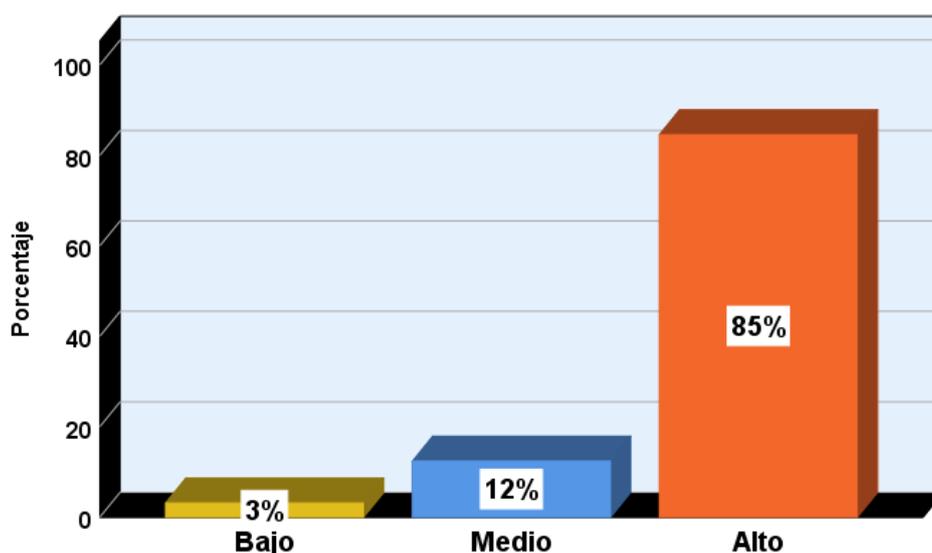


Figura 10. Exigencias psicológicas en el trabajo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 17 y figura 10, el 3% dio a conocer que este puede cumplir con sus obligaciones y exigencias son bajas debido a que no hay mucha exigencia laboral, pero el 12% opinó que está en un nivel medio ya que regularmente les da el tiempo que ellos requieren para culminar sus actividades laborales, y el 85% señaló que es alto debido a que el nivel de trabajo que tienen en su institución policial es de mucho trabajo laboral.

Tabla 18.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	97	100%

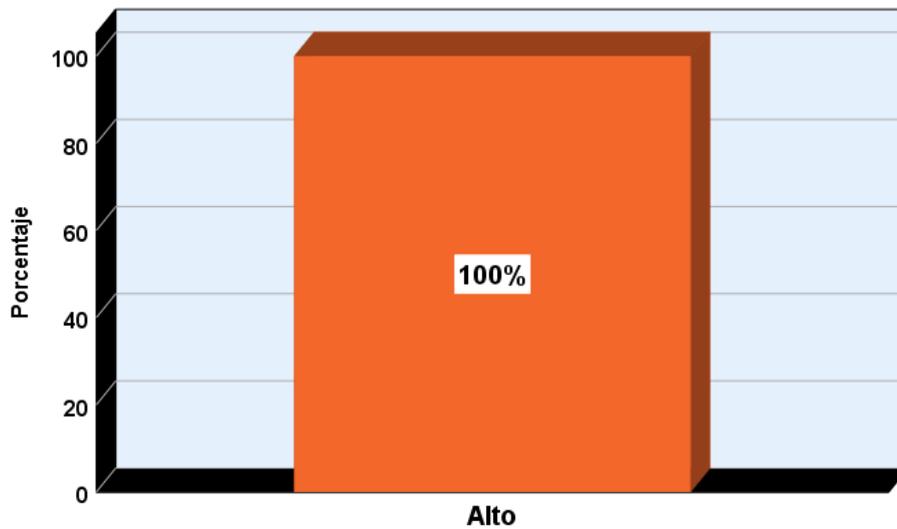


Figura 11. Trabajo activo y desarrollo de habilidades en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 18 y figura 11, se observa que el 100% precisó que está en un nivel alto debido a que el desarrollo de habilidades que tienen que llevar a cabo no es valorado por sus superiores.

Tabla 19.

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5%
Medio	48	49%
Alto	44	45%
Total	97	100%

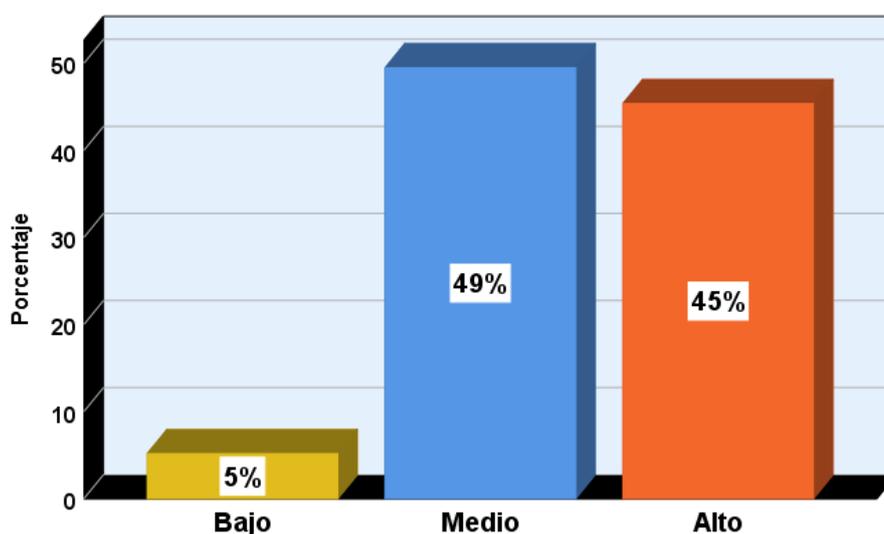


Figura 12. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 19 y figura 12, se observa que el 5% precisó que el apoyo que reciben es bajo ocasionado por una mala dirección de sus superiores, en cambio el 49% indicó que es medio debido a que regularmente reciben apoyo social para un adecuado desempeño laboral, y el 45% opinó que el apoyo que reciben y su liderazgo es alto debido, a que consecutivamente, reciben apoyo moral y social provocando así una empatía hacia la institución policial.

Tabla 20.

Compensación del trabajo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	14%
Medio	64	66%
Alto	19	20%
Total	97	100%

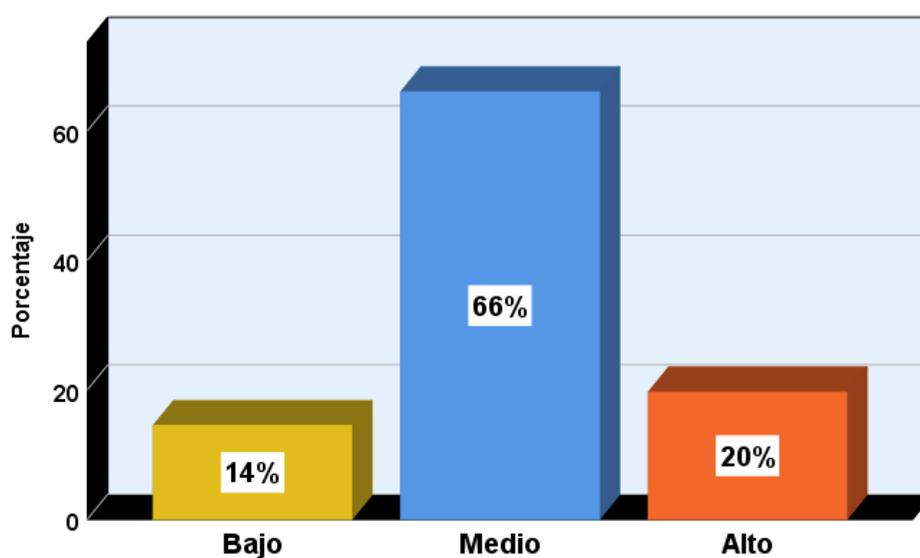


Figura 13. Compensación del trabajo en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 20 y figura 13, se observa que el 14% mencionó es bajo la compensación de trabajo que se les da, ocasionando un inadecuado desempeño laboral, sin embargo, el 66% comentó es medio la remuneración que se les da y solo el 20% indicó que es alto, dando a conocer su esfuerzo que realizan en sus actividades laborales.

Tabla 21.

Doble presencia en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	97	100%

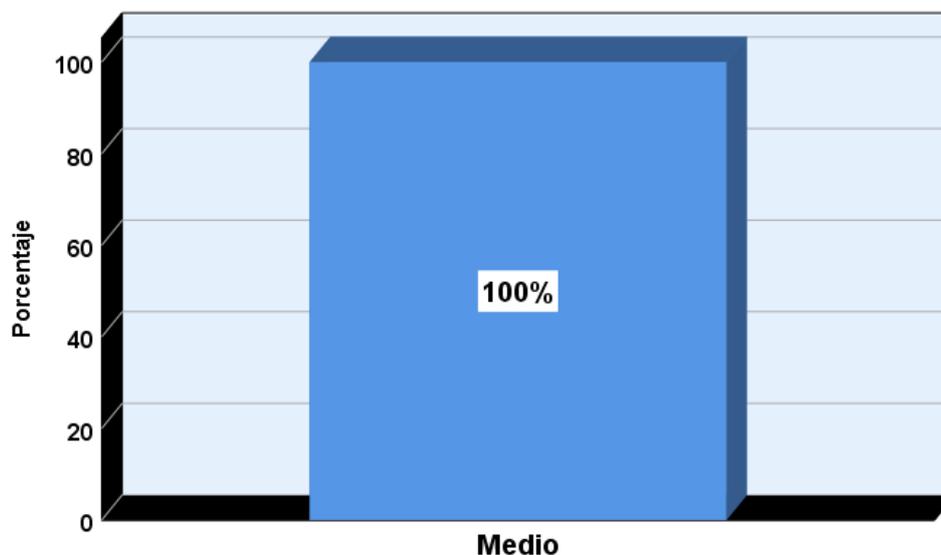


Figura 14. Doble presencia en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca.

En la tabla 21 y figura 14, se muestra que el 100% mencionó que es medio, debido al apoyo regular de sus superiores y que estos pueden cumplir sus labores.

4.4. Análisis inferencial

1) Prueba de hipótesis general

Tabla 22.

Escala de intervalos del coeficiente de rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación moderada
-0.2 a -0.39	Correlación baja
-0.01 a -0.19	Correlación muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez

Hipótesis alterna Ha: el engagement organizacional se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

Hipótesis nula Ho: el engagement organizacional no se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 23.
Prueba de hipótesis con Rho de Spearman

			Engagement organizacional	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Engagement organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

En la tabla 23 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con el valor $p = 0.000$, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva moderada de $\rho = 0.425$, entre el engagement organizacional y los riesgos psicosociales en la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y afirmar la aceptación de la hipótesis alterna **H_a**, cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de engagement organizacional, los riesgos psicosociales serán malos.

2) Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna H_a: el vigor se relaciona significativamente frente a los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

Hipótesis nula H₀: El vigor no se relaciona significativamente frente a los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 24.
Prueba de hipótesis con rho de Spearman

			Vigor	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	,298**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	97	97
	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	,298**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	97	97

En la tabla 24 se logra conocer los resultados de la prueba de correlación de rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación significativa con el valor $p = 0.003$, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva baja de $\rho = 0.298$, entre el vigor y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y logramos afirmar la aceptación de la hipótesis alterna **H_a**. Donde los resultados identifican que, a mayor nivel de vigor negativo, los riesgos psicosociales serán altos.

Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna H_a: la dedicación se relaciona significativamente frente a los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

Hipótesis nula H₀: la dedicación no se relaciona significativamente frente a los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 25.
Prueba de hipótesis con rho de Spearman

				Dedicación	Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	de	1,000	,283**
		Sig. (bilateral)		.	,005
		N		97	97
Riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales	Coeficiente de correlación	de	,283**	1,000
		Sig. (bilateral)		,005	.
		N		97	97

En la tabla 25 se logra conocer los resultados de la prueba de correlación de rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación altamente y significativa con el valor $p = 0.005$, lo cual es ≤ 0.05 . y una correlación positiva baja de $\rho = 0.283$, entre la dedicación y los riesgos psicosociales en la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y logramos afirmar la aceptación de la hipótesis alterna H_a . Donde los resultados identifican que, a mayor nivel de dedicación no correspondiente, los riesgos psicosociales serán malos.

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna H_a : la absorción se relaciona significativamente frente a los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad Vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

Hipótesis nula H_0 : La absorción no se relaciona significativamente frente a los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad Vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.

Regla de decisión

Si el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Si el p valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis de la investigación alterna.

Tabla 26.
Prueba de hipótesis con rho de Spearman

		Absorción			Riesgos psicosociales
Rho de Spearman	Absorción		de	1,000	,420**
		Coeficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		97	97
	Riesgos psicossociales	Coeficiente de correlación	de	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		97	97

En la tabla 26 se logra conocer los resultados de la prueba de correlación de rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación altamente y significativa con el valor $p = 0.000$, lo cual es $< a 0.05$. y una correlación positiva moderada de **rho = 0.420**, entre la absorción y los riesgos psicossociales en la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H₀** y logramos afirmar la aceptación de la hipótesis alterna **H_a**. Donde los resultados identifican que, a mayor nivel de absorción negativo, los riesgos psicossociales serán malos.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables: engagement organizacional y los riesgos psicosociales, a continuación, se pasa a realizar la discusión y análisis del resultado conforme al siguiente detalle:

Con relación a la hipótesis general se demostró que existe correlación positiva moderada de $\rho = 0,425$ y un valor $p=0,000$, el cual es $< a 0,05$ entre el engagement organizacional y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021. Por otra parte, en la investigación de Rivas (2018) denominada “Clima social laboral y engagement en los trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca S.A., sede Cusco-2018”. En sus resultados, evidenció con un grado de significancia del “5%”, por lo que se corrobora la existencia de la correlación de estas dos variables las cuales son clima social laboral y engagement, ya que de acuerdo con el registro de examen para un análisis donde la proporción de correlación consigue el denominado valor $\rho =$ de $0,836$, el cual demuestra una conexión elevada, así como inmediata en medio de las mencionadas variables.

Sin embargo, de acuerdo con Valdez y Ron (2011) el engagement se caracteriza por un conjunto de energía, involucración y eficacia en un sujeto. Los empleados con engagement tienen un sentido de conexión energética y afectiva con las actividades de su trabajo y se perciben a sí mismos, con las capacidades. El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

También es claro, además, que los factores de riesgos psicosociales son los que más pueden alterar o favorecer el crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de la organización; por lo cual es importante, que tengan en cuenta que cuando se fomenta el desarrollo del individuo mejora la calidad de vida laboral y social de la persona, mientras los factores desfavorables perjudican la salud y el bienestar, (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2017).

Por otro lado, con respecto al objetivo específico 1, se pudo comprobar una correlación positiva baja de $\rho = 0.298$, entre el vigor del engagement y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca, 2021. Siendo el fundamento de esta correlación los resultados descriptivos del presente estudio donde el 33% obtuvo un nivel promedio alto, en cambio, el 59% confirmó que las condiciones laborales son regularmente adecuadas para poder desempeñar sus capacidades laborales y enfrentar los riesgos psicosociales. A su vez, en la investigación de Cutí (2020) denominada “Engagement y los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros”, en la cual concluyó que existe una correlación inversa entre engagement y riesgos psicosociales de $\rho = -0.454$, como también entre las dimensiones de ambas variables, a excepción de la dimensión absorción del engagement, la cual no correlaciona con las dimensiones exigencias psicológicas y doble presencia de riesgos psicosociales. Así mismo, se concluyó que la mayoría de los trabajadores alcanzaron un nivel promedio (49.5%) en engagement y un nivel muy bajo de riesgo psicosocial (50%). Además, en la investigación de Moreta et al. (2017) denominada “El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores de bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos”, en la cual concluyó que el bienestar psicológico es un predictor del bienestar social y; por lo tanto, tiene relación y efecto en su dinámica. Asimismo, en la tesis de Arce et al., (2020) denominada “Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico, Colombia”, donde llegó como conclusión que, un alto nivel de riesgo psicosocial-intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores.

También se conoce que **vigor**: es la que hace referencia sobre los altos niveles de energía y resistencia mientras labora, con el afán de no sentirse agotado fácilmente y encontrarse vigoroso ante las diversas circunstancias. Puesto que los empleadores invirtan bastante energía en su trabajo. (Salanova & Schaufeli, 2004).

Con respecto al objetivo específico 2 se pudo apreciar una correlación positiva baja de $\rho = 0.283$, entre la dedicación del engagement y los riesgos

psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca, 2021. Siendo el fundamento de esta correlación los resultados descriptivos del presente estudio donde el 35% mencionó la dedicación que tiene es alta debido a que se sienten orgullosos de laborar en su institución policial. Estos antecedentes como evidencias se relacionan a la actual investigación y fortalecen este estudio, como también a nuestras dimensiones estudiadas como en la investigación Acuña (2019) "Evidencias de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala de Utrecht de engagement UWES-17 en miembros de la policía Nacional del Perú de la región policial Piura". Donde concluyó que la validez del instrumento con el método convergente o dominio total, conforme a los resultados para las dimensiones de vigor = 0.87; dedicación = 0.79 y absorción = 0.80, siendo un instrumento válido para la población objeto de estudio.

Respecto al sustento teórico la dedicación es la que refiere a un nivel significativo que tiene el trabajo para la persona, es decir, la emoción que este siente sobre su labor, lo que lo hace sentir inspirado y entusiasmado sobre actividad laboral. Asimismo, los empleadores en este punto, se sienten identificados con su labor inspiradora y retadora. Pero, también existen colaboradores que no se sienten identificados con el trabajo que realizan, puesto que no le hallan sentido, y no se sienten orgullosos. (Salanova & Schaufeli, 2004).

Por último, con base en el objetivo específico 3 se pudo conocer una correlación positiva moderada de $\rho = 0.420$, entre la absorción del engagement y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial Juliaca, 2021. Siendo el soporte de esta correlación donde el 49% llegó a tener un nivel promedio, en cambio el 59% confirmó que los riesgos psicosociales son regularmente adecuados para poder desempeñar sus capacidades laborales. Asimismo, en la investigación de Candía et al., (2017) titulado "Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera" en la que concluyeron que existe una relación significativa entre estos, expresando que si en una entidad se aumentan los niveles de energía (vigor), entonces disminuirá ese cambio que le hacen a los trabajadores, ya que con esto se demuestra que si en nuestras entidades motivamos a los empleadores estos darán lo mejor de sí, para su crecimiento de la empresa. Y Uribe (2020) indica en su

investigación que el riesgo psicosocial podría ser controlado, de acuerdo con las demandas.

Por ende, la **absorción**: refiere a sentimientos de alegría cuando se realiza la labor, puesto que muchas veces un colaborador que se encuentra en esta situación, se deja llevar, ya que se encuentra muy concentrado y a la vez se siente inmerso en lo que hace, y sintiendo que el tiempo pasa muy rápido, y no le permite realizar su labor con entusiasmo. (Salanova & Schaufeli, 2004).

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los datos analizados se concluye en lo siguiente:

- Primera.** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que engagement organizacional se relaciona significativamente con los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021; siendo que el coeficiente de correlación rho de Sperrman de 0.425, demostró una correlación positiva moderada.
- Segunda.** Respecto a la primera hipótesis específica 1, se logró conocer que existe correlación positiva baja de **rho = 0.298**, entre el vigor y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021.
- Tercera.** Con base en la hipótesis específica 2 se logró identificar una correlación positiva baja de **rho = 0.283**, entre la dedicación y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021.
- Cuarta.** Respecto a la hipótesis específica 3 se pudo conocer una correlación positiva moderada de **rho = 0.420**, entre la absorción y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Que, el Jefe de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021; deberá de coordinar con la posta médica (POSMED) Juliaca, a fin de que el personal especializado planifique y ejecute charlas sobre el trabajo en equipo, liderazgo policial y manejo de emociones, con la finalidad de optimizar la atención a la sociedad peruana y brindar apoyo a las necesidades profesionales y personales del personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP Juliaca, asimismo, se deberá de fomentar la evaluación de engagement en instituciones del Estado peruano.
- Segunda.** Que, el Jefe de la unidad, en las formaciones diaria, fortalecerá el vigor y el sentido de fuerza de los policías, animándolos reconociendo su esfuerzo diario para completar todas las labores, como lograr sus metas de la misma manera y/o valorar sus esfuerzos para lograr sus metas, cuando los policías sientan que se están desempeñando mal en las actividades diarias, refuerce su apoyo.
- Tercera.** Fortalecer el entusiasmo del personal de la PNP de la unidad de tránsito y seguridad por el trabajo que realizan; a través de actividades, por ejemplo, que los superiores reciban capacitación en cursos de motivación para que puedan brindar cursos de coaching a pequeña escala para los oficiales; mediante el fomento de actividades grupales de competencia para crear un mejor ambiente de trabajo, también, poner más énfasis en la parte de inspiración; apoyar la iniciativa de los oficiales de PNP apoyando las operaciones y / o estableciendo planes de solución innovadores que ayuden a resolver los problemas diarios.
- Cuarta.** Reducir la presión del personal de la PNP en las horas de trabajo, que se origina por la gran carga de trabajo; apoyar o promover permisos, firmas o trámites para completar eficazmente sus tareas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Resolución Directoral N°200-2018-DIRGEN/IG-PNP. (2018). Ley de la Policía Nacional del Perú .
- Acuña , E., & Guerra, A. (2019). *Evidencias de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala de Utrecht de engagement UWES-17 en miembros de la policia Nacional del Peru de la region policial Piura*. Piura: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41679/Acu%C3%B1a_OEA%20-%20Guerra_MAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguila, R., Bernín, C., & Peña, M. (2015). *Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: El manual moderno S.A. de C.V.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodriguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico, Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lang=es
- Basinka, B., & Wiciak, I. (2014). Fatigue And Professional Burnout In Police Officers And. *Internal Security*. Obtenido de <https://internalsecurity.wspol.eu/resources/html/cms/MAINPAGE>
- Caballero , F. (31 de diciembre de 2015). *Salario o sueldo*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
- Candia, M., Castro, C., & Sánchez, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. Universidad del Pacifico. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Candia, M., Pérez, J., & Gonzáles, D. (2020). *Manual del método del cuestionario Suceso ISTAS 21* (3º ed.). Superintendencia de seguridad social.
- Candia, M., Pérez, J., & Gonzáles, J. (2020). *Manual del método del cuestionario* (Tercera ed.). Chile: Superintendencia de Seguridad Social. Obtenido de https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
- Carrasco, S. (2018). *"Metodología de la investigación científica"*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*. Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000100014&lang=es
- Decreto Supremo N°026-2017-IN. (2017). Ley de la Policía Nacional del Perú. *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2017/10/15/1576324-1/1576324-1.htm>
- Espinosa, J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Obtenido de <https://docplayer.es/90540426-EI-engagement-laboral-y-su-impacto-en-la-productividad-en-una-empresa-de-servicios.html>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia*, 19.
- Goleman, D. (1999). *Emotional intelligence in the company*. Barcelona: Vergara editions.
- Harter, J. (2020). 4 factores que impulsan el compromiso récord de los empleados en EE. UU. *GALLUP*, 3.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit Revista Psicológica*, 187-194.

- Laureano, S., Ortiz, D., & Valle, L. (2020). *Validación de UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10452/1/2020_Laureano%20Anquipa.pdf
- Leibovich, D. (2000). *La dimensión ética de la investigación psicológica investigaciones de psicología*. Argentina: Facultad de psicología UBA.
- Mendoza, B., & Gutierrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal de hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*". Madre de Dios, Peru: Madre de Dios de la capital de la biodiversidad del Perú. Obtenido de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio del Interior. (09 de Agosto de 2019). *Policía Nacional del Perú*. Obtenido de Plataforma digital unica des estado peruano: <https://www.gob.pe/4336-policia-nacional-del-peru-que-hacemos>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2017). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Scielo*, 13. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos .
- Perez, J. (2018). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial*. UPEU. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1438/Jackson_tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Pérez, M. (11 de mayo de 2021). *Definición de Teoría*. Obtenido de [conceptodefinicion.de: https://conceptodefinicion.de/teoria/](https://conceptodefinicion.de/teoria/)
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

- Puma, M., & Estrada, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 46-52. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Real Academia Española. (30 de Marzo de 2021). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Asociación de academias de la lengua española : <https://www.rae.es/>
- Rivas, M. (2018). *Clima Social Laboral Y Engagement En Los Trabajadores De La Empresa Nacional De La Coca S.A., Sede Cusco-2018*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33827/sarmiento_rn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roldán, P. (07 de enero de 2017). *Organización*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Salanova, S., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleadores: un reto emergente para la. *Revista de estudios financieros*(261), 110-138. Obtenido de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Schaufel, W., & Bakker, A. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University .
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement*. España: Valencia.
- Segura, A., Rojas, L., & Benavides, C. (2020). Riesgo psicosocial y desempeño académico: un análisis en los colegios de la Policía Nacional adscritos a la ciudad de Bogotá, D. C. *Revista Logos ciencia y tecnologia*, 12(2). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2422-42002020000200044&lang=es
- Serrano, J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional . *ELSEVIR*, 3.

- Sevilla, A. (5 de noviembre de 2016). *Productividad*. Obtenido de Economipedia.com:
<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Universidad Jaime Bustamente y Meza. (2016). *Código de ética para la investigación*. Lima. Obtenido de <http://bausate.edu.pe:8081/wp-content/uploads/2021/04/CODIGO-ETICA-PARA-INVESTIGACION.pdf>
- Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. *Revista de investigación administrativa*, 49(125). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782020000100003&lang=es
- Valderrama, S. (2015). *Estadístico Alfa de Cronbach*. México: Ediciones texas.
- Valdez, H., & Ron , C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Mexico: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. Obtenido de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Vara , A. (2018). *7 pasos para una tesis exitosa* (3^o ed.). Lima: Editorial Instituto de la facultad de ciencias Administrativas y recursos humanos.
- Vázquez, G., & Alvarez, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo; determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia*. Coruña-España: Redemprendia.
- Westreicher, G. (25 de agosto, de 2020). *Planificación*. Obtenido de Economipedia.com:
<https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Engagement organizacional y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Variable 1	Tipo:
¿Cuál es la relación entre el engagement organizacional y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021?	Determinar la relación entre el engagement organizacional y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la división Policial Juliaca, 2021.	Existe relación entre el engagement organizacional y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la división Policial Juliaca, 2021.	Engagement organizacional - Vigor - Absorción - Dedicación	Nivel: Descriptivo correlacional, ya que se determinó la descripción de las variables y la relación entre ellas Método: Cuantitativo Diseño: No experimental cuantitativo, dado que no se manipularon las variables (engagement organizacional y riesgos psicosociales).
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS	Variable 2	
a) ¿Cuál es la relación entre el vigor y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial de la División Policial Juliaca, 2021? b) ¿Cuál es la relación entre la dedicación y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021? c) ¿Cuál es la relación entre la absorción y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021?	d) Determinar la relación entre el vigor y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021. e) Determinar la relación entre la dedicación y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021. f) Determinar la relación entre la absorción y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad Vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.	a) Existe relación entre el vigor del engagement y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021. b) Existe relación entre la dedicación del engagement y riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021. c) Existe relación entre la absorción del engagement y los riesgos psicosociales en el personal PNP de la unidad de tránsito y seguridad Vial PNP de la División Policial Juliaca, 2021.	Riesgos psicosociales - Exigencias psicológicas en el trabajo - Trabajo activo y desarrollo de habilidades - Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo - Compensaciones del trabajo - Doble presencia	Población Personal PNP, de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial Juliaca. Muestra 97 colaboradores de la PNP, de la unidad de tránsito y seguridad vial de la división policial. Técnicas e instrumentos Encuesta Observación Psicométricas Instrumento: Cuestionario Test de engagement - Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) Escala de riesgos psicosociales - cuestionario SUCESO

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Engagement organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Rangos de medición de la variable	Rango de medición de las dimensiones
Engagement organizacional	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Energía en el trabajo - Fuerza y vigor durante el trabajo - Ganas de ir a trabajar - Periodos largos de trabajo - Persistencia en el trabajo - Trabajo cuando las cosas no van bien 	1; 4; 8; 12; 15; 17	Ordinal/Intervalo	48 - 59 Bajo 60 - 73 Promedio bajo 74 - 93 Promedio 94 - 99 Promedio alto	18 – 23 bajo 24 – 26 promedio bajo 74 – 93 promedio 94 – 99 promedio alto 35 – 36 alto
	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido y propósito en el trabajo - Entusiasmado con el trabajo - Inspiración en el trabajo - Orgullo del trabajo - Trabajo desafiante 	2; 5; 7; 10; 13			13 – 16 bajo 17 – 20 promedio bajo 21 – 24 promedio 25 – 28 promedio alto 29 – 30 alto
	Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo pasa rápidamente - El olvidarse de todo su alrededor - Absorto en el trabajo - Inmerso en el trabajo - Disfruta en el trabajo - Dificultad en desconectarse del trabajo 	3; 6; 9; 11; 14; 16			12 – 18 bajo 19 – 23 promedio bajo 24 – 31 promedio 32 – 34 promedio alto 35 – 36 alto

Riesgos psicosociales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Rangos de medición de la variable	Rango de medición de las dimensiones
Riesgos psicosociales	Exigencias psicológicas en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas cuantitativas (CU). - Exigencias psicológicas cognitivas (CO). - Exigencias psicológicas emocionales (EM). - Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE). - Exigencias psicológicas sensoriales (ES). 	1; 2; 3; 4; 5	0=Nunca 1=Pocas veces 2=Una vez al mes 3=Unas pocas Veces 4=Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días	0 – 46 bajo 47 – 49 medio 50 – 100 alto	0 – 46,33 bajo 46,34 – 59,64 medio 59,65 – 100 alto
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia (IN). - Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD). - Control sobre los tiempos de trabajo (CT) - Sentido del trabajo (ST) - Integración en la empresa (IE) 	6; 7; 8; 9; 10			0 – 28,09 bajo 28,34 – 59,64 medio 42,15 – 100 alto
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de rol (RL) - Conflicto de rol (CR) - Calidad de liderazgo (CL) - Calidad de la relación con superiores (RS). - Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC) 	11; 12; 13; 14; 15			0 – 19,25 bajo 19,26 – 32,58 medio 32,59 – 100 alto
	Compensaciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Estima (ET) - Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC). - Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT). 	16; 17; 18;			0 – 21,66 bajo 21,67 – 42,78 medio 42,79 – 100 alto
	Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por tareas domésticas (DP). 	19; 20			0 – 12,49 bajo 12,50 – 49,99 medio 50,00 – 100 alto

Anexo 3: Instrumentos

Instrumento de la variable 1 engagement

TEST DE ENGAGEMENT
(Engagement organizacional)

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) © (Schaufeli y Baker, 2003)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de la persona en el trabajo. Se pide encarecidamente, leer bien cada ítem, si se llegó a sentir de esta forma. Si nunca se ha sentido así responda '0' (cero), y en caso contrario señale con qué frecuencia se ha sentido así, tomando en cuenta el número que se nota en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Edad: Sexo: M () F ()

Estado civil: Tiempo de permanencia en la organización

Nunca	Casi nunca	Raramente	A veces	A menudo	Muy a menudo	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

Nº	Dimensión: Vigor	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
5	Soy muy persistente en mi trabajo							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							
Nº	Dimensión: Dedicación	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9	Mi trabajo me inspira							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Mi trabajo es retador							
Nº	Dimensión: Absorción	0	1	2	3	4	5	6
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
15	Estoy inmerso en mi trabajo							
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo							

Instrumento de las variables 2 Riesgos psicosociales
Escala Riesgos Psicosociales

(Candia, Pérez, & Gonzáles, Manual del método del cuestionario Suceso ISTAS
 21, 2020)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de los riesgos psicosociales que usted frecuente. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor los riesgos psicosociales. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad: Sexo: M () F ()

Estado civil: Tiempo de permanencia en la organización:

Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: RIESGO PSICOCOCIALES						
Dimensión 1: Exigencias Psicológicas						
		1	2	3	4	5
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
	Doble presencia					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL

Ítems

Nº	Dimensión: Vigor	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	X		X		X		
5	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		X		X		
Nº	Dimensión: Dedicación							
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
9	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
11	Mi trabajo es retador	x		x		x		
Nº	Dimensión: Absorción							
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	x		x		x		
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	x		x		x		
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	x		x		x		
15	Estoy inmerso en mi trabajo	x		x		x		
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo	x		x		x		
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

.Lima, 14 de Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DOCTOR EN PSICOLOGIA
Firma del Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RIESGO PSICOCOCIALES
Ítems

Dimensión 1: Exigencias Psicológicas		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		si	no	si	no	si	no	
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
Dimensión 2: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X		X		X		
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X		X		X		
Dimensión 3: Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo								
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	x		x		x		
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		
Dimensión 4: Compensaciones								
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X		
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X		X		X		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X		
Dimensión 5: Doble Presencia								
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	X		X		X		
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Cruz Telada, Yreneo Eugenio

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

.Lima, 14 de Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DOCTOR EN PSICOLOGIA
Firma del Validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGO PSICOCOCIALES**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
Dimensión 1: Exigencias Psicológicas					
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X	X	X	
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?	X	X	X	
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?	X	X	X	
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?	X	X	X	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X	X	X	
Dimensión 2: Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades					
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X	X	X	
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	X	X	X	
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	X	X	X	
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X	X	X	
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?	X	X	X	
Dimensión 3: Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo					
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X	X	X	
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?	X	X	X	
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	X	X	X	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X	X	X	
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X	X	X	
Dimensión 4: Compensaciones					
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?	X	X	X	
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	X	X	X	
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X	X	X	
Dimensión 5: Doble Presencia					
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	X	X	X	
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rosa Esther Chirinos Susano

DNI: 08217185

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo

11 de Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	Dimensión: Vigor				
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X	X	X	
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X	X	X	
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X	X	X	
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	X	X	X	
5	Soy muy persistente en mi trabajo	X	X	X	
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X	X	X	
	Dimensión: Dedicación				
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X	X	X	
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X	X	X	
9	Mi trabajo me inspira	X	X	X	
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X	X	X	
11	Mi trabajo es retador	X	X	X	
	Dimensión: Absorción				
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X	X	X	
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X	X	X	
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X	X	X	
15	Estoy inmerso en mi trabajo	X	X	X	
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X	X	X	
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rosa Esther Chirinos Susano**

DNI: 08217185

Especialidad del validador: **Psicólogo Clínico Educativo**

11 de Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Matriz de datos

Base de datos de la variable engagement organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4
2	6	6	5	5	6	4	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5
3	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	6	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	6	5	6
6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	5	6	5	3	6	5	6	6	6	6	6	6	0	6	6	3	2
6	6	5	6	0	5	5	6	5	5	6	5	3	4	4	4	5	4
9	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	5
10	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	3	3
12	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	5	5	5
13	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	5	6	4	3	6	6	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	5
15	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	4
16	4	5	4	5	3	4	5	6	4	4	5	5	4	6	5	4	4
17	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	3	0	0	6	6	0
18	5	5	6	6	6	6	3	6	5	6	3	0	5	6	6	6	0
19	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	3	1	3	5	6	6	0
20	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
21	6	5	4	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5
22	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	2	2	4	3	2	2
23	4	4	4	3	4	4	3	4	3	6	6	3	4	4	4	4	3
24	4	4	5	3	6	6	6	5	6	5	6	5	5	4	3	3	5
25	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	6	6	6	6	0
26	6	6	6	3	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0
27	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
28	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	4	5
29	6	6	4	5	6	6	5	5	5	6	6	6	4	5	5	5	0
30	3	3	3	4	4	6	6	5	4	5	4	6	5	4	4	3	2
31	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	0	3	5	0	3
32	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	3	5	5	5	6	3
33	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
34	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	3	3	3	6	3	3	3
35	5	5	4	4	5	6	5	6	6	6	5	5	4	5	4	5	3
36	4	5	4	4	3	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5
37	5	6	6	3	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6
38	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3
39	5	6	4	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	6
40	5	5	3	0	4	4	4	4	5	2	6	3	0	1	4	3	5
41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	6	3	3	6
42	5	6	5	4	4	5	6	6	6	4	6	6	5	4	5	6	5

43	6	5	6	5	6	6	6	5	4	6	4	4	4	5	5	4	5
44	3	4	1	3	4	6	1	2	3	2	3	6	5	3	3	3	5
45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6
46	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
47	6	6	6	3	6	0	6	6	6	6	3	6	0	6	6	0	5
48	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6	6	4	2	4	3	4	1
49	6	4	6	2	6	6	4	2	6	6	4	6	1	4	6	6	1
50	6	6	6	6	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	6
51	6	6	5	3	6	4	5	6	6	6	6	5	3	5	5	5	2
52	3	4	5	1	2	5	3	6	6	5	4	5	6	3	5	2	3
53	6	5	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6
54	5	5	4	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	4	5
55	5	5	3	6	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6
56	6	2	0	1	6	6	6	3	3	3	0	6	0	6	6	6	0
57	5	6	4	2	4	4	3	6	3	4	0	6	4	3	3	2	3
58	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4
60	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
61	6	5	5	5	5	5	4	4	4	6	5	5	4	5	4	5	4
62	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	6	5	5	4	4	4	2
63	6	2	3	0	1	1	6	6	6	6	6	3	0	2	3	3	0
64	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	4	3
65	4	4	5	2	4	2	4	4	5	6	6	4	2	4	4	3	1
66	3	4	3	4	3	5	6	6	4	4	6	2	5	5	5	5	3
67	3	4	3	4	4	6	6	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2
68	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	4	5	5
69	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3
70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	0	5	6	6	5
71	6	4	6	4	4	5	3	4	5	5	2	3	6	5	3	3	4
72	3	3	3	4	4	1	5	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1
73	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
75	6	6	5	3	6	6	6	6	6	6	6	3	3	0	6	4	3
76	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	5	6	4	3	3	4	4
77	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	6	4	3	3	0
78	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	3	1	0	6	6	1	0
79	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	4	4	5	4	5	0
80	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	0	0	0
81	6	6	5	5	6	6	5	4	3	6	3	6	3	3	4	5	5
82	6	6	5	5	5	5	6	6	5	6	4	5	3	5	5	4	3
83	6	4	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	3	6	6	2	0
84	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	6	5	4	4	4	4	3
85	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	6	2	3	4	4	1
86	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	6	6	6	4	4	5	4
87	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	3	4	5	5	1
88	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	4	4
89	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

90	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	0	0	6	6	0	6
91	6	5	6	4	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	4
92	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
93	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
94	4	5	5	4	6	6	6	5	4	6	6	5	0	4	5	0	0
95	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5
96	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5
97	6	6	4	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	4	1

Base de datos de la variable Riesgos Psicosociales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4
2	5	3	1	1	5	4	1	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	3	3	1
3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	3	5	1	5
5	4	3	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
6	5	3	2	3	5	1	2	5	5	5	5	1	5	5	5	2	2	3	1	3
7	5	4	2	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	2	2	1	4	2	2	3
6	3	5	3	5	5	3	3	4	3	4	4	5	2	3	3	4	5	1	5	2
9	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3
10	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
11	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	1	1	5	1	1
12	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5
13	5	5	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2
14	5	5	3	5	5	3	1	5	5	5	5	3	1	5	4	2	1	3	4	3
15	5	4	1	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3
16	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
17	5	4	1	3	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	4	1	1
18	5	3	1	4	3	3	5	5	5	5	5	3	1	5	3	1	5	1	1	1
19	5	5	1	4	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5	4	1	5	1	1	1
20	4	3	2	2	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	1	2	3	4	3
21	4	5	3	5	4	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	1	2	5	5	3
22	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4
23	4	5	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	3	4	3	1	5	3	3	2
24	5	3	2	3	5	4	2	5	5	5	4	3	5	4	4	2	3	4	2	5
25	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	4	1	1	5	1	1
26	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	1	3	5	1	1
27	5	1	3	4	5	4	4	4	5	5	4	1	3	5	4	1	1	1	1	1
28	5	2	2	1	5	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	1	1	4	1	1
29	5	3	2	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	1	1	4	1	3
30	4	2	1	1	1	4	2	4	5	5	5	1	5	5	4	1	3	3	5	1
31	5	2	1	1	5	1	2	5	5	5	5	2	3	4	4	1	1	3	3	4
32	4	3	3	3	5	2	1	4	5	5	4	4	4	5	5	1	1	3	2	1
33	4	4	2	3	5	4	2	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3
34	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	1	3	3	3	1
35	5	3	2	4	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	1	3	4	3	2
36	5	1	3	5	5	3	1	5	5	2	5	3	2	4	2	1	1	2	3	3
37	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3
38	3	2	2	2	2	2	3	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	3	3	3
39	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5
40	4	2	3	1	2	1	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3
41	5	3	2	1	3	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	3	1	4	3	3
42	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
43	5	2	1	1	3	1	3	4	5	5	5	2	5	5	4	1	1	4	1	2
44	3	2	3	4	3	1	3	5	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	3
45	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	1

46	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3
47	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5
48	4	3	2	1	5	5	3	5	5	3	5	1	5	5	4	3	1	4	3	2
49	5	2	3	3	5	3	5	2	5	5	4	1	1	2	1	3	1	1	1	1
50	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5
51	5	3	2	1	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	1	3	4	2	3
52	5	5	3	2	5	3	5	5	5	4	5	2	5	5	4	2	2	3	3	1
53	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	2
54	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	3
55	5	4	2	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2
56	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	2	2
57	4	3	1	1	2	3	4	5	4	3	4	1	3	5	3	1	1	3	3	3
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
59	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	1	3	4	4	1
60	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	1	1	3	1	1
61	5	2	1	3	4	1	2	5	5	5	5	2	5	4	5	3	3	4	4	2
62	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	1	1	4	4	2
63	5	5	1	1	5	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	2	3	3
64	5	3	1	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	3	3
65	3	4	4	5	4	1	3	5	5	5	5	3	4	3	4	1	2	3	3	3
66	4	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2
67	4	4	3	3	4	3	2	5	5	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	2
68	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	4	2	2
69	3	5	3	1	4	1	3	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1
70	5	4	1	5	5	3	2	5	5	5	5	3	3	5	3	1	1	4	1	3
71	4	5	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2
72	4	4	5	5	5	1	1	5	3	3	5	5	3	3	3	1	2	2	2	2
73	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1
74	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2
75	5	3	2	3	5	1	3	1	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	2
76	4	3	2	3	4	3	3	4	4	5	3	4	1	2	1	3	2	2	2	2
77	3	2	1	5	4	3	3	5	4	3	5	3	4	2	2	2	2	1	3	3
78	5	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	2	3	5	1	1	2	1	1
79	4	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	1	1	4	1	3
80	5	3	1	1	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	4	2	1
81	4	4	4	5	5	4	3	3	6	6	5	5	3	2	3	2	2	3	3	3
82	4	4	1	3	5	1	3	5	5	5	5	3	4	4	5	1	1	4	3	1
83	5	1	1	1	5	1	3	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1
84	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	2	3
85	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	1	3	4	2
86	4	4	5	1	5	3	4	5	5	3	5	2	5	4	5	1	1	4	1	3
87	5	2	2	1	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	5	2	2
88	5	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1
89	5	5	1	1	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5
90	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1
91	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	1	1
92	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5

93	3	3	4	5	5	3	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	4	2	1	5
94	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	1	1	2	2	2
95	4	3	4	1	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	4	1	1	3	1	3
96	4	3	2	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	3	2	1
97	5	1	4	1	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3